

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
(Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
RIDWAN SURYO PRANOWO
12812141045

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**
(Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)

SKRIPSI

Oleh:
RIDWAN SURYO PRANOWO
12812141045

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 13 Juli 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,



Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.
NIP. 19820514 200501 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:



**“PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
(Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)”**

yang disusun oleh:

RIDWAN SURYO PRANOWO
12812141045

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada tanggal 19 Juli 2016
dan dinyatakan lulus.

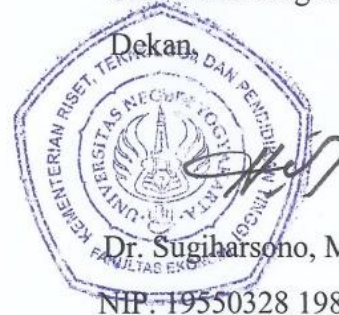
DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dhyah Setyorini, M.Si., Ak.,	Ketua Penguji		21-07-2016
Mimin Nur Aisyah, S.E., M.Sc., Ak.	Sekretaris Penguji		21-07-2016
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D.	Penguji Utama		21-07-2016

Yogyakarta, 22 Juli 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RIDWAN SURYO PRANOWO

NIM : 12812141045

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)”**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya pendapat yang ditulis diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan tulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 13 Juli 2016

Penulis



Ridwan Suryo Pranowo

NIM. 12812141045

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang pada diri mereka”

(Q.S. Ar Ra’d: 11)

“Impossible We Do, Miracle We Try!”

(Bos Man)

“You are the CEO of your life.

So wake up and build your company right now!”

(Ridwan Suryo Pranowo)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta, Suraji dan Sumirat Kadarini yang selalu memberikan kasih sayang dan doanya, dan senantiasa memberi semangat dan motivasi.
2. Adik tersayang, Anwaruddin Ridho Novianto, yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan selalu mengingatkan tentang skripsi ini setiap pagi, setiap hari.
3. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**
(Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)

Oleh:
RIDWAN SURYO PRANOWO
12812141045

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan; (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi; (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan; (4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi; (5) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan; dan (6) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi pada CV. Sukses Sejati Computama.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode sensus menggunakan kuesioner dengan populasi sebesar 132 karyawan. Jumlah kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 123 kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan *moderated regression analysis* (MRA).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 pada signifikansi 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-4,470 > 1,675$; (2) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,024 pada signifikansi 0,807 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,244 < 1,675$; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,331 pada signifikansi 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-4,276 > 1,675$; (4) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,047 pada signifikansi 0,544 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,593 < 1,675$; (5) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 dengan signifikansi 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-4,470 > 1,675$; dan (6) Lama Kerja tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,027 pada signifikansi 0,764 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,301 < 1,675$.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Lama Kerja

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, JOB ENVIRONMENT, AND
COMPENSATION ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION WITH JOB
TENURE AS MODERATING VARIABLE**
(Case Study in CV. Sukses Sejati Computama)

By:
RIDWAN SURYO PRANOWO
12812141045

ABSTRACT

The purpose of the research to determine: (1) The effect of Job Satisfaction on employees Turnover Intention; (2) The effect of Job Satisfaction on employees Turnover Intention with Job Tenure as moderating variable; (3) The effect of Job Environment on employees Turnover Intention; (4) The effect of Job Environment on Turnover Intention employee with Job Tenure as moderating variable. (5) The effect of Compensation on employees Turnover Intention; and (6) The effect of Compensation on employees Turnover Intention with Job Tenure as moderating variable in CV. Sukses Sejati Computama.

This study was conducted through a census with the number of population 132 employees. Usable responses in this research were 123 questionnaires. The method of data analysis included prerequisite test, simple linear regression analysis, and moderating regression analysis (MRA).

The results showed that: (1) Job Satisfaction negatively influences employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,367 with significance 0,000 and $t_{\text{counted}} > t_{\text{table}}$ (-4,470 > 1,675); (2) Job Tenure is not able to strengthen the effect of Job Satisfaction on employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,024 with significance 0,807 and $t_{\text{counted}} > t_{\text{table}}$ (-0,244 > 1,675). (3) Job Environment negatively influences employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,331 with significance 0,000 and $t_{\text{counted}} > t_{\text{table}}$ (-4,276 > 1,675); (4) Job Tenure is not able to strengthen the effect of Job Environment on Turnover Intention employee, showed by coefficient value -0,047 with significance 0,544 and $t_{\text{counted}} > t_{\text{table}}$ (-0,593 > 1,675); (5) Compensation negatively influences employees Turnover Intention, showed by coefficient value -0,367 with significance 0,000 and $t_{\text{counted}} > t_{\text{table}}$ (-4,470 > 1,675); (6) Job Tenure not able to strengthen the effect of Compensation on Turnover Intention employee, showed by coefficient value -0,027 with significance 0,764 and $t_{\text{counted}} > t_{\text{table}}$ (-0,301 > 1,675).

Keyword: *Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Environment, Compensation, Job Tenure*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus CV. Sukses Sejati Computama)” dengan baik, lancar dan tepat waktu. Tugas Akhir Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan berdoa semoga Allah menambah kebaikan atas mereka khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Mimin Nur Aisyah, M. Sc., Ak. Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih telah menjadi ibunda terbaik selama masa perkuliahan yang telah memberikan motivasi, ilmu, bimbingan, serta masukan bagi penulis.

5. Prof. Sukimo, M.Si., Ph.D, Dosen narasumber yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh Staf di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini.
7. Kedua orang tua, adik dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, doa, dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
8. Astrid Zulfa yang telah menemani dan menyemangati mengerjakan penelitian.
9. Dinar Wahyudiati, Farida Masruroh, Hendrawan Qonit, dan Fauziyah Althaf, terimakasih telah menemani berjuang bersama dalam proses ini.
10. Anugrah Gilang, Fierda Pangestika, Alex Setiawan, Fuad, Linggar Aji, Fikri Addin, Abi Putra, Bowo, Bibob Dharma, dan Asnawi yang selalu menyemangati dan memberi dorongan mental.
11. Teman-teman Akuntansi A 2012 yang telah memberikan dorongan dan sumbangan pemikiran kepada penulis dan terima kasih atas kebersamaannya selama masa kuliah.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan, semangat serta bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Juli 2016

Penulis



Ridwan Suryo Pranowo

NIM. 12812141045

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
PERSEJUTUAN DOSEN PERMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGATAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II. KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	18
A. Kajian Teori.....	18
1. <i>Turnover Intention</i>	18
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	18

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	18
c. Indikasi Terjadi <i>Turnover Intention</i>	19
d. Dampak <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	20
e. Indikator <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	22
2. Kepuasan Kerja	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
c. Teori Kepuasan Kerja.....	24
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	26
3. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	27
c. Indikator Lingkungan Kerja	32
4. Kompensasi.....	33
a. Pengertian Kompensasi	33
b. Manfaat Kompensasi	34
c. Jenis-jenis Kompensasi	35
d. Indikator Kompensasi.....	37
5. Lama Kerja.....	37
a. Pengertian Lama Kerja	37
b. Faktor yang Mempengaruhi Lama Kerja	38
c. Klasifikasi Lama Kerja.....	38
B. Penelitian yang Relevan	39

C. Kerangka Berfikir.....	41
D. Paradigma Penelitian.....	46
E. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III. METODE PENELITIAN	48
A. Tempat dan Waktu Penelitian	48
B. Desain Penelitian.....	48
C. Variabel Penelitian	49
D. Definisi Operasioanal Variabel	50
E. Populasi Penelitian	53
F. Teknik Pengumpulan Data	53
G. Instrumen Penelitian	54
H. Uji Coba Instrumen	56
1. Uji Validitas.....	56
2. Uji Reliabilitas.....	60
I. Metode Analisis Data	61
1. Analisis Statistik Deskriptif	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Linearitas.....	61
b. Uji Heteroskedastisitas.....	62
c. Uji Multikolinearitas	63
3. Uji Hipotesis	63
a. Analisis Regresi Linear Sederhana	63
b. Uji <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	65

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Deskripsi Tempat Penelitian	67
B. Gambaran Umum Penelitian	68
C. Demografi Responden Penelitian.....	69
1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	70
3. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	70
4. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	71
D. Statistik Deskriptif.....	71
1. <i>Turnover Intention</i>	72
2. Kepuasan Kerja	74
3. Lingkungan Kerja.....	77
4. Kompensasi.....	79
5. Lama Kerja.....	82
E. Uji Asumsi Klasik	84
1. Uji Linearitas.....	84
2. Uji Heteroskedastisitas.....	85
3. Uji Multikolinearitas	85
F. Uji Hipotesis.....	86
1. Hipotesis 1.....	86
2. Hipotesis 2.....	88
3. Hipotesis 3.....	92

4. Hipotesis 4.....	93
5. Hipotesis 5.....	97
6. Hipotesis 6.....	99
G. Pembahasan.....	102
H. Keterbatasan Penelitian	111
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	112
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	114
1. Bagi CV. Sukses Sejati Computama.....	114
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Populasi Penelitian.....	53
2. Kisi Kisi Instrumen Penelitian	54
3. Perhitungan Skor Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
4. Perhitungan Skor Variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi	55
5. Perhitungan Skor Variabel Lama Kerja	55
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	57
7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	58
8. Rangkuman Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	58
9. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	59
10. Klasifikasi Reliabilitas	60
11. Rangkumen Hasil Uji Reliabilitas.....	61
12. Distribusi Kuesioner Penelitian	69
13. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
14. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
15. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
16. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
17. Ringkasan Statistik Deskriptif	72
18. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	72
19. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel <i>Turnover Intention</i>	73

20. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	75
21. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	76
22. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	77
23. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja	78
24. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	80
25. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kompensasi.....	81
26. Distribusi Frekuensi Variabel Lama Kerja	82
27. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lama Kerja.....	83
28. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	84
29. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
30. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	86
31. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 1	86
32. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 2	88
33. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 3	92
34. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 4	93
35. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 5	97
36. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 6	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	46
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	73
3. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Data Variabel <i>Turnover Intention</i>	74
4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	75
5. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	76
6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	78
7. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	79
8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	80
9. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kompensasi	81
10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lama Kerja.....	82
11. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lama Kerja.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	121
2. Rekap Data Penelitian	127
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	147
4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	157
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	164
6. Hasil Uji Hipotesis	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan dan nonkeuangan. Demi meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan saat ini adalah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mengurangi biaya-biaya yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat

ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Rindi Nurlaila, 2014: 9). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbins

(2006) juga menjelaskan tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley *et al* (1978) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah lingkungan kerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi juga mampu signifikan negatif mempengaruhi *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap

pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) dan mencari pekerjaan lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ovinda (2013) bahwa Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan Kepuasan Kerja terhadap pekerjaan mereka. Upaya perusahaan tersebut biasanya dalam bentuk pemberian insentif, kenyamanan lingkungan kerja, fleksibilitas waktu, dan sebagainya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009:82). Maka dari itu kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan mencapai visi misinya. Jika

karyawan tersebut memilih untuk keluar atau meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu performa operasional perusahaan.

Fasilitas yang diberikan perusahaan pada Lingkungan Kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif tetapi juga harus mampu memberikan rasa aman dan nyaman (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan Kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik karyawan merupakan lingkungan yang terjadi akibat interaksi karyawan dengan sesama karyawan, kepada atasan maupun interaksi lainnya. Keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja. Kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*) dengan harapan

mendapat Lingkungan Kerja yang lebih kondusif baginya. Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *turnover* karyawan semakin tinggi.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004: 357). Fungsi dari Kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012:154). Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial seperti wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan.

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat Kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan. Jika Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding

dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan Kompensasi yang lebih baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi Puspa (2015) bahwa pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non-keuangan pada perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan secara eksternal, terdapat faktor internal yang mempengaruhi karyawan dalam timbulnya *Turnover Intention* seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lama kerja. Faktor Lama Kerja menjadi hal yang penting diperhatikan karena berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada sebuah perusahaan mereka akan semakin mengerti tentang perusahaan dan apa yang mereka dapat dari perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan memiliki loyalitas yang tinggi, selain karena pencapaian karir yang telah didapatkan selama ini, hubungan antara

karyawan dengan perusahaan telah terjalin dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ivan Simangunsong (2013) yang menyebutkan bahwa rata-rata tingkat Lama Kerja dalam kategori karyawan senior memiliki rata-rata tingkat kinerja dan loyalitas yang tinggi. Jadi semakin lama seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan semakin kecil potensi karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) sehingga produktivitas perusahaan dapat dipertahankan.

CV.Sukses Sejati Computama atau yang biasa dikenal dengan El's Computer merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan alat elektronik seperti laptop, *gadget*, *hardware*, *software*, dan lain-lain. Perusahaan ini memiliki cabang di Yogyakarta, Solo, dan Purwokerto. Sebagai perusahaan dengan daerah pemasaran yang cukup luas meliputi DIY dan Jawa Tengah, CV. Sukses Sejati Computama memiliki cukup banyak karyawan dalam menjalankan bisnisnya. Dalam menjalankan bisnisnya CV. Sukses Sejati Computama berfokus pada pemuasan kebutuhan konsumen dengan memberikan harga yang sangat bersaing. Hal tersebut diharapkan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis elektronik saat ini.

CV. Sukses Sejati Computama memiliki beberapa bidang yang ada di dalam perusahaan seperti bagian *front office*, *back office*, pelayanan servis, gudang, dan transportasi. Karyawan CV. Sukses Sejati Computama saat ini tercatat sebanyak 132 karyawan pada tahun 2015. Jumlah ini terus

bertambah dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 113 karyawan dan pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 130 karyawan. Penambahan jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan performa operasionalnya. Namun, data personalia menunjukkan perputaran karyawan (*turnover*) pada CV. Sukses Sejati Computama cukup fluktuatif setiap tahunnya. Menurut data 3 tahun terakhir karyawan yang masuk tahun 2013 sebanyak 32 orang dan keluar 36 orang. Pada tahun 2014 karyawan masuk sebanyak 54 orang dan keluar sebanyak 46 orang, tahun 2015 karyawan masuk sebanyak 36 orang dan keluar sebanyak 36 orang. Jika dilihat dari rasio perputaran karyawan dapat diketahui perputaran karyawan CV. Sukses Sejati Computama tahun 2013 mencapai 31,8%, tahun 2014 mencapai 35,3%, dan pada tahun 2015 mencapai 27,4%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa perputaran karyawan tiap tahun juga masih fluktuatif dan tergolong sangat tinggi, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran. Perusahaan yang memiliki perputaran karyawan tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru, penyeleksian, dan pelatihan.

CV. Sukses Sejati Computama menekankan pada keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja pada calon karyawannya. Penekanan tersebut akan menentukan pada posisi mana mereka akan bekerja, hal ini dilakukan dengan harapan bahwa jika nanti terpilih menjadi karyawan

mereka puas akan posisinya akan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Karyawan yang terpilih nantinya akan diberi pelatihan dan harus menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Peraturan tersebut dapat berupa peraturan tertulis seperti standar operasional perusahaan, tata tertib, dan peraturan tidak tertulis seperti budaya organisasi.

Peraturan yang mengatur jam kerja karyawan CV. Sukses Sejati Computamamembagi jam kerja menjadi 2 yaitu *shift* pagi jam 08:30 sampai dengan 16:00 dan *shift* siang jam 13:00 sampai dengan jam 20:30. Pada *shift* pagi maupun siang masih sering ditemukan karyawan yang terlambat datang. Keterlambatan ini bervariasi dari yang bisa ditoleransi hingga dapat dijatuhi sanksi oleh manajemen. Sanksi keterlambatan karyawan berupa pengurangan bonus bagi karyawan. Keterlambatan karyawan merupakan masalah yang sering dialami perusahaan tetapi akan menjadi masalah serius jika karyawan terbiasa datang terlambat. Keterlambatan karyawan bisa mengakibatkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang sering datang terlambat dapat dipengaruhi beberapa faktor baik eksternal maupun internal dari karyawan itu sendiri. Jarak tempuh yang jauh dari tempat tinggal ke perusahaan, lalu lintas yang padat, kurangnya motivasi kerja karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, dan lain sebagainya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya memiliki motivasi kerja tinggi sehingga mengurangi pelanggaran peraturan seperti datang terlambat.

Kompensasi dan penghargaan diberikan oleh manajemen CV. Sukses Sejati Computama kepada karyawannya dengan harapan mampu meningkatkan produktivitas mereka. Kompensasi yang diberikan antara lain gaji, asuransi BPJS, bonus, dan tamban gaji yang didasarkan pada lama kerja karyawan, dan pelatihan-pelatihan. Selain kompensasi, perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan seperti *employee of the month* dan karyawan paling tertib tahunan. Pemberian tersebut bertujuan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Apresiasi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawannya sangat penting karena hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dan merasa diperhatikan oleh manajemen sehingga karyawan lebih loyal kepada perusahaan.

CV. Sukses Sejati Computama merupakan perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawan mereka dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan di tempat kerja. Fasilitas tersebut berupa loker, mushola, tempat parkir, ruang makan, pengatur suhu udara, dan akses internet bagi karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut diberikan kepada karyawan guna meningkatkan rasa nyaman sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Perusahaan juga telah memiliki 13 petugas keamanan untuk menjamin rasa aman karyawan dalam bekerja. Rasa nyaman dan aman dalam bekerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Peneliti telah melakukan observasi dan menemukan bahwa karyawan yang telah bekerja cukup lama di

perusahaan telah sangat terbiasa dengan fasilitas yang diberikan dan merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan.

Fasilitas tempat kerja yang telah diberikan CV. Sukses Sejati Computama kepada karyawannya tidak berarti menghilangkan potensi terjadinya masalah di tempat kerja. Menurut bagian personalia masih terdapat permasalahan dilapangan yang terjadi antar karyawan, seperti masih ditemukannya karyawan yang kurang mampu bekerja dalam kelompok. Pekerjaan kelompok biasanya dilakukan oleh mereka yang aktif saja dan ditemukan beberapa karyawan yang cukup pasif. Permasalahan ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang berakibat kurang kondusifnya lingkungan kerja dan berdampak pada kenyamanan karyawan. Selain itu pada divisi pemasaran masih terdapat kecemburuan antar rekan kerja dalam mendapatkan pelanggan. Hal ini disebabkan karena pada divisi pemasaran pemberian bonus didasarkan pada jumlah pelanggan yang dilayani oleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada CV. Sukses Sejati Computama)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Tingkat perputaran karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama sangat tinggi, tercatat untuk 3 tahun terakhir pada tahun 2013 mencapai 31,8%, tahun 2014 mencapai 35,3%, tahun 2015 mencapai 27,4%. Hal ini dapat menimbulkan masalah pada kinerja operasional perusahaan dimana karyawan yang terus berganti dan menimbulkan inkonsistensi kinerja dan selain itu biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam merekrut karyawan juga bertambah. Masalah ini menjadi indikasi bahwa terdapat kemungkinan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka.
2. Masih ditemukan karyawan CV. Sukses Sejati Computama yang sering datang terlambat pada *shift* pagi mau pun *shift* siang. Keterlambatan karyawan akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan dapat dimungkinkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga sering datang terlambat.
3. Masih terdapat permasalahan antar karyawan, yaitu ditemukan karyawan yang kurang mampu bekerja dalam tim sehingga terjadi kecemburuan antar karyawan pada satu divisi. Hal ini mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan dimungkinkan akan mengganggu kinerja karyawan pada divisi tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada sebuah organisasi, sehingga penulis hanya akan membahas pada pengaruh

kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi. Variabel-variabel tersebut dipilih karena didasarkan pada kondisi perusahaan yang telah disebutkan di atas, sehingga hasil penelitian ini lebih fokus pada permasalahan yang terjadi di perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Dengan berdasar teori dan bukti yang ditemukan pada saat penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang masalah di atas ada enam pertanyaan yang dirumuskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama?
2. Apakah Lama Kerja mampu mempengaruhi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama?
4. Apakah Lama Kerja mampu mempengaruhi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama?

6. Apakah Lama Kerja mampu mempengaruhi hubungan antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
2. Mengetahui pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
4. Mengetahui pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
5. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
6. Mengetahui pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Kompensasi dan *Turnover Intention* karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang akuntansi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover* karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Harnoto (2002: 2) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Lia Witasari (2009) *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn (2001) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara suka rela dari pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian mengenai *Turnover Intention* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. *Turnover Intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) perpindahan kerja secara suka rela dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain :

- 1) Upaya yang lebih baik di tempat lain
- 2) Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain
- 3) Masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada
- 4) Adanya organisasi lain yang lebih baik

Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh faktor :

- 1) Pindah ke daerah lain mengikuti pasangan
- 2) Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

c. Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002:2) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi :

1) Absensi Karyawan yang Meningkat

Karyawan yang memiliki *Turnover Intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggungjawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

2) Mulai Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki *Turnover Intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *Turnover Intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki *Turnover Intention*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5) Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan dengan karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya maka menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

d. Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley *et al* (1978) tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain :

1) Beban Kerja

Jika *Turnover Intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya Penarikan Karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan mengundurkan diri.

3) Biaya Latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4) Adanya Produksi yang Hilang Selama Pergantian Karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover Intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.

5) Banyak Pemborosan karena adanya Karyawan Baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa

dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama.

6) Memicu Stres Karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

e. Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Simamora (2004:626) empat indikator yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu:

- 1) Adanya niat untuk keluar
- 2) Pencarian pekerjaan
- 3) Karyawan membandingkan pekerjaan
- 4) Pemikiran untuk keluar

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hani Handoko (2002:193) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robins (2003: 78) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain

itu pengertian Kepuasan Kerja juga dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani (2009) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasibuan (2009: 203) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan antara lain :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh kepuasan kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Rivai (2004: 475) menjelaskan teori kepuasan kerja meliputi :

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang berdasarkan selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Pada saat kenyataan telah melebihi apa yang seharusnya didapatkan maka kepuasan akan semakin meningkat, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung pada ada atau tidak keadilan pada suatu situasi. Situasi yang disebutkan disini adalah situasi dalam pekerjaan mereka. Teori keadilan memiliki komponen utama yaitu *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari

pekerjaanya seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil aktualisasi diri. Sedangkan selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah factor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Jika factor-faktor tersebut terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah factor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini akan membuat karyawan tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator tertentu. Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud (2004) mengembangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi :

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan mereka.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan rekan kerja mereka.
- 4) Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap sikap atau perlakuan yang diberikan atasan mereka.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gomes (2003: 25) Lingkungan Kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya. Nitisemito (1992: 25) mengartikan

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 1) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut:

a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur di Tempat Kerja (Suhu)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembaban Udara Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata Warna Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Beberapa jenis lingkungan kerja non-fisik menurut Wursanto yaitu :

a) Perasaan Aman Karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.

b) Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas

antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

c) Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Dari pemaparan teori di atas maka dalam melakukan pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.
- 2) Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja
- 3) Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal
- 4) Tingkat keamanan tempat kerja, tempat kerja aman dari peralatan yang membahayakan ataupun dengan penyediaan satpam demi menjaga keamanan pekerja

- 5) Hubungan dengan rekan kerja, suasana emosional karyawan dengan rekan kerja mereka
- 6) Hubungan dengan atasan, suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri. (Hani Handoko, 2002). Menurut Rivai (2004: 357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005: 315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari beberapa pengertian Kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan yang merupakan cerminan ukuran karya atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja

karyawan. Kebijakan pemberian Kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka.

b. Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Hani Handoko (2002) tujuan pemberian Kompensasi antara lain sebagai berikut :

1) Memperoleh Personalia *Qualified*

Kompensasi yang tinggi akan menarik minat pelamar pekerjaan dimana perusahaan perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

2) Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang tidak kompetitif membuat karyawan mudah keluar dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang kompetitif perlu dijaga untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

3) Menjamin Keadilan

Konsistensi internal dan eksternal perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.

4) Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan Biaya Biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian yang sistematis dimana perusahaan mengatur pembayaran lebih atau kurang kepada karyawan.

6) Memenuhi Peraturan Legal

Program kompensasi yang baik akan memperhatikan batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Hani Handoko (2002) mengelompokan Kompensasi ke dalam tiga jenis, yaitu :

- 1) *Direct Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji, insentif, bonus, dan komisi.
- 2) *Indirect Financial Payment*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk tunjangan atau asuransi.
- 3) *Non Financial Rewards*, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk jam kerja santai atau kantor yang mewah.

Menurut Hadari Nawawi (2005: 316) Kompensasi juga dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu, misalnya bonus.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis. Kompensasi langsung seperti gaji, insentif, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan, tunjangan, atau asuransi. Kompensasi non financial yaitu seperti kelonggaran jam bekerja, kantor yang mewah, dan lain-lain.

d. Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan jenis Kompensasi di atas dapat disimpulkan pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Gaji, yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- 2) Tunjangan, yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan.
- 3) Insentif, adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.
- 4) Penghargaan (*Reward*), adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

5. Lama kerja

a. Pengertian Lama Kerja

Menurut Handoko (2002) Lama Kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Lama Kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (*turnover*). Masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang karyawan merupakan indikator perkiraan

yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Lama Kerja merupakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat yang lamanya diukur dari awal seseorang tersebut bekerja hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja setiap karyawan akan berbeda beda dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan lama kerja karyawan juga ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap pada pekerjaannya sekarang atau berhenti dan mencari pekerjaan baru.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lama Kerja

Menurut Handoko (2002), factor-faktor yang mempengaruhi Lama Kerja diantaranya :

- 1) Tingkat kepuasan kerja karyawan
- 2) Stres lingkungan kerja karyawan
- 3) Pengembangan karir karyawan
- 4) Kompensasi hasil kerja yang diberikan kepada karyawan

c. Klasifikasi Lama Kerja

Lama bekerja menurut (Handoko, 2002) dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu :

- a. Lama bekerja kategori baru : 0 – 1 tahun
- b. Lama bekerja kategori sedang : 1 – 3 tahun
- c. Lama bekerja kategori lama : > 3 tahun

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan, berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *Turnover Intention* dan lama yaitu :

1. Retno Khikmawati (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”. Penelitian tersebut dilakukan di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Populasi yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 300 orang dan sampel penelitian 125 sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing masing berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*

Persamaan penelitian yang dilakukan Retno Khikmawati dengan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menambah satu variabel independen yaitu kompensasi dan menggunakan variabel pemoderasi yaitu lama kerja.

2. Putu Agus dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Bali Dynasty Resort. Populasi penelitian ini adalah 382 orang dan menggunakan sampel sebanyak 79 sampel. Hasil penelitian

ini menunjukkan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intension* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Komitmen organisasi juga terbukti memediasi hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja dengan intensitas keluar karyawan secara parsial.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen *Turnover Intention*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independen lainnya dan perbedaan variabel pemoderasi.

3. Rita Andini (2006) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Populasi penelitian ini adalah 203 orang dan sampel penelitian sebanyak 115 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

Persamaan penelitian Rita Andini (2006) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen lainnya. Kepuasan gaji pada penelitian ini diukur dalam variabel kompensasi.

4. Sigi Ansyar (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa di

Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 30 orang. Penelitian tersebut dilakukan di Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa yang berada di Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial. Kompensasi diketahui memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Persamaan penelitian Sigi Ansyar (2015) dengan penelitian ini adalah semua variabel independen dan dependen yang digunakan sama. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel tambahan yaitu *moderating variable* Lama Kerja, selain itu populasi yang digunakan pada penelitian ini lebih banyak yaitu 131 karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpenuhi karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpenuhi karyawan akan cenderung tidak menyukai

pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerjadan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Pramitha (2012) yang menjelaskan karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Selain itu kepuasan karyawan terhadap perusahaan mengurangi potensi pengunduran diri karyawan yang akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

2. Lama Kerja Memperkuat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lama Kerja merupakan hal yang penting untuk diperhitungkan dalam melihat fenomena kepuasan kerja karyawan. Semakin lama karyawan tersebut bekerja tingkat kepuasan karyawan dapat diukur. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak akan memiliki bekerja dengan optimal dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka lalu mencari pekerjaan baru. Sebaliknya karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan telah lama bekerja disebuah perusahaan akan memiliki semangat kerja dan lebih setia kepada perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja kepada perusahaan memiliki pengetahuan yang baik tentang bisnis yang dijalankan perusahaan dan hubungan karyawan tersebut dengan perusahaan semakin erat. Selain itu semakin lama karyawan bekerja kepada perusahaan akan meningkatkan potensi promosi jabatan dari

perusahaan, sehingga hal tersebut nantinya berpengaruh pada peningkatan karir karyawan sehingga mengurangi *Turnover Intention* karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada tempat karyawan bekerja. Lingkungan Kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *Turnover Intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

4. Lama Kerja Memperkuat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lama Kerja seorang karyawan juga mempengaruhi bagaimana pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Karyawan

yang telah lama bekerja pada perusahaan sudah terbiasa dengan kondisi Lingkungan Kerja tempat ia bekerja sehari-hari. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan lebih efektif dan efisien dalam menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan, selain itu hubungan kerja antar karyawan dan atasan sudah terjalin lama sehingga rasa saling pengertian sudah terbentuk. Hubungan baik antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kenyamanan karyawan dengan fasilitas yang telah diberikan perusahaan selama ini juga akan membuat karyawan enggan berpindah pekerjaan karena belum tentu fasilitas di tempat lain lebih baik dari tempat ia bekerja sekarang sehingga *Turnover Intention* karyawan tersebut dapat berkurang.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Hal tersebut dikarenakan anggapan bahwa perusahaan tidak mengapresiasi kinerja mereka sehingga mereka

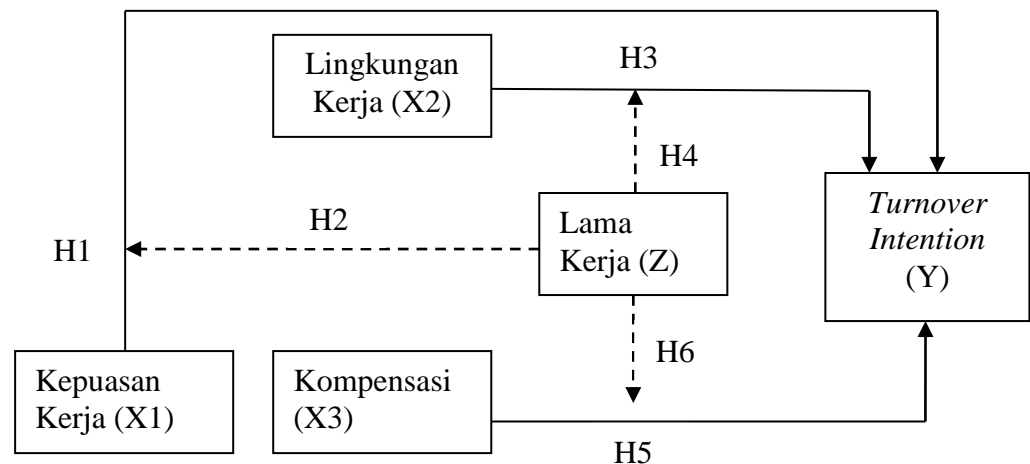
merasa Kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi yang buruk mendorong karyawan untuk bekerja tidak optimal dan memiliki *Turnover Intention* yang tinggi. Jika terdapat peluang pekerjaan yang memberikan Kompensasi yang lebih menjanjikan kepada karyawan tidak menutup kemungkinan *Turnover Intention* karyawan tersebut berujung pada pengunduran diri karyawan..

6. Lama Kerja Memperkuat Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Lama Kerja seseorang karyawan kadang berpengaruh pada pemberian Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tersebut biasanya berupa kenaikan gaji, insentif tambahan, promosi jabatan, dan lain-lain tergantung pada sistem kompensasi yang dipakai perusahaan tersebut. Pemberian kenaikan Kompensasi berdasarkan lama kerja karyawan merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja untuk perusahaan maka Kompensasi yang ia terima akan semakin besar. Penambahan Kompensasi tersebut biasanya bertahap berdasarkan lama kerja karyawan. Hal itu akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih lama kepada perusahaan. Peningkatan semangat kerja karyawan karena penambahan Kompensasi tersebut akan meningkatkan kesetiaan kepada perusahaan sehingga tidak terjadi *Turnover Intention* dari sisi karyawan.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

Y = *Turnover Intention*

Z = Lama Kerja

————> = Pengaruh Variabel Bebas terhadap *Turnover Intention*

- - - - -> = Pengaruh Variabel Bebas terhadap *Turnover Intention* diperkuat Lama Kerja

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama
- H2: Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama
- H4 : Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama
- H5 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama
- H6 : Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Sukses Sejati Computama yang beralamat di Jl. C. Simanjuntak No. 38 Kelurahan Terban, Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada bulan Februari – Juni 2016.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Keunggulan dari penelitian kausal komparatif adalah memungkinkan peneliti untuk meneliti sejumlah variabel yang tidak bisa diteliti secara eksperimen serta memudahkan dalam identifikasi variabel (Mudrajat Kuncoro, 2013: 277). Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel variabel yang mempengaruhi (*independent*) variabel tersebut (Indriantoro dan Supomo, 2011:27). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring*. Data-data yang tersebut lalu kemudian di analisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan

antar variabel yang digunakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 38), variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu :

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas merupakan penyebab terbentuknya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi.

3. Variabel Pemoderasi (Z)

Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel pemoderasi merupakan variabel yang mempengaruhi baik memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Penelitian ini menggunakan variabel pemoderasi untuk mengetahui apakah variabel tersebut mampu memoderasi hubungan variabel independen dan variabel dependen. Variabel pemoderasi dalam penelitian ini yaitu Lama Kerja karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang lain atau satu objek dengan objek lainnya (Sugiyono 2014: 38). Sedangkan definisi operasional menunjukkan indikator indikator atau konstruk yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

1. Turnover Intention

Turnover Intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. *Turnover Intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan. Variabel *Turnover Intention* karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan modifikasi atas instrumen yang dikembangkan oleh Rindi Nurlaila Sari (2014). Pengukuran tersebut menggunakan 3 indikator yaitu :

- a. Kecenderungan berpikir karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Kemungkinan karyawan mencari pekerjaan pada perusahaan lain.
- c. Kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja akan mendorong semangat kerja karyawan untuk lebih produktif saat bekerja. Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan modifikasi atas Indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja yang dikembangkan oleh Mas'ud Fuad (2004) dalam Velawati (2007) dengan modifikasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kepuasan terhadap jabatan, merupakan kepuasan karyawan dengan jabatan yang mereka tempati saat ini.
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja, merupakan cara pandang karyawan terhadap rekan kerja mereka di perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap atasan, merupakan cara pandang karyawan dengan atasan mereka dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan kondisi sekitar dan tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini menggunakan modifikasi atas indikator yang dikembangkan oleh Cristo Ade (2014). Modifikasi tersebut menghasilkan 2 indikator pengukuran yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik, merupakan fasilitas fisik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di tempat kerja

- b. Lingkungan kerja non-fisik, merupakan keadaan lingkungan kerja karyawan terkait dengan suasana dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas jasa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi ini sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Variabel kompensasi dalam penelitian ini menggunakan modifikasi atas indikator yang dikembangkan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011). Pengukuran tersebut menggunakan 4 indikator yaitu :

- a. Tunjangan, tunjangan merupakan balas jasa selain gaji yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Insentif, merupakan tambahan penghasilan atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan agar memotivasi karyawan bekerja lebih baik.
- c. Penghargaan (*Reward*), merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap prestasi kerja yang telah diberikan karyawan.

5. Lama Kerja

Lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat yang lamanya diukur dari awal seseorang tersebut bekerja hingga jangka waktu tertentu. Variabel lama kerja dalam penelitian ini diukur

dengan ukuran lama kerja menurut menurut (Handoko, 2002) yangdikategorikan menjadi 3 yaitu :

- a. Lama bekerja kategori baru : 0 – 1 tahun
- b. Lama bekerja kategori sedang : 1 – 3 tahun
- c. Lama bekerja kategori lama : > 3 tahun

E. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Sukses Sejati Computama berdasarkan data pada bagian personalia bulan Desember Tahun 2015 tercatat sebanyak 132 karyawan yang bekerja. Populasi penelitian ini berasal dari seluruh karyawan yang berada di divisi *Marketing*, *Front Office*, *Staff Back Office*, Gudang dan Transportasi, dan *Service*. Berikut daftar jumlah karyawan dari tiap divisi :

Tabel 1. Daftar Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah Populasi
1	<i>Marketing dan Front Office</i>	68
2	<i>Staff Back Office</i>	31
3	Gudang dan Transportasi	20
4	Pelayanan Perbaikan (<i>Service</i>)	13
	Jumlah Populasi	132

Sumber : Data Primer diolah, 2016

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian berdasarkan skala pengukuran.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014:102). Masing masing variabel nantinya akan diukur menggunakan instrumen penelitian yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dengan beberapa modifikasi. Dalam instrumen penelitian tersebut terdapat pertanyaan yang harus dijawab oleh responden berdasarkan apa yang sebenarnya dialami. Berikut merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2. Kisi kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Butir	Referensi
Kepuasan Kerja (X1)	a. Kepuasan terhadap jabatan	1, 2, 3	Mas'ud Fuad (2004) dalam Velawati (2007) dengan modifikasi
	b. Kepuasan terhadap rekan kerja	4*, 5, 6	
	c. Kepuasan terhadap atasan	7, 8, 9, 10*	
Lingkungan Kerja (X2)	a. Lingkungan kerja fisik	11, 12, 13, 15, 14*	Cristo Ade (2014) dengan modifikasi
	b. Lingkungan kerja non fisik	16, 17, 18, 19*, 20	
Kompensasi (X3)	a. Tunjangan b. Insentif c. Penghargaan (<i>reward</i>)	21, 22, 23 24, 25, 26* 27, 28	I Made Yusa Dharmawan (2011) dengan modifikasi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	a. Kecenderungan berpikir karyawan untuk keluar dari organisasi	29*, 30*	Rindi Nurlaila Sari (2014) dengan modifikasi
	b. Kemungkinan karyawan mencari pekerjaan pada perusahaan lain	31*, 32*	
	c. Kemungkinan Karyawan meninggalkan perusahaan	33, 34*	

Keterangan :

(*) = Pertanyaan negatif

Data hasil jawaban responden nantinya diukur menggunakan skala pengukuran. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Skala Likert* sebagai skala pengukuran yang digunakan. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014: 93). *Skala Likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi 4, dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS), terkecuali untuk variabel lama kerja diukur menggunakan ukuran lama kerja 0-1 tahun, 1-3 tahun, dan > 3 tahun.

Tabel 3. Perhitungan Skor Variabel *Turnover Intention*

Jawaban	Arti	Skor	
		Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
STS	Sangat Tidak Setuju	4	1
TS	Tidak Setuju	3	2
S	Setuju	2	3
SS	Sangat Setuju	1	4

Tabel 4. Perhitungan Skor Variabel Kepuasan kerja, Variabel Lingkungan Kerja, dan Variabel Kompensasi

Jawaban	Arti	Skor	
		Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4
TS	Tidak Setuju	2	3
S	Setuju	3	2
SS	Sangat Setuju	4	1

Tabel 5. Perhitungan Skor Variabel Lama Kerja

Lama Kerja	Skor
0-1 Tahun	1
1-3 Tahun	2
>3 Tahun	3

H. Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen penelitian dilakukan di CV. Sukses Sejati Computama. Tujuan uji coba instrumen ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan lolos persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk uji coba instrumen adalah teknik uji coba terpakai, artinya data hasil dari uji coba akan dipakai untuk penelitian jika kalau instrumen penelitian terbukti valid seluruhnya. Namun, jika terdapat satu saja instrumen penelitian tidak valid maka instrumen tersebut akan dihilangkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011: 121).

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dengan melihat korelasi skor total seluruh item pertanyaan. Korelasi pada uji validitas tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{(N \Sigma x^2) - (\Sigma x)^2\}\{(N \Sigma y^2) - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan

r = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah responden

Σx = Jumlah skor butir X

Σy = Jumlah skor variabel Y

Σx^2 = Jumlah skor butir kuadrat X

Σy^2 = Jumlah skor butir kuadrat Y

Σxy = Jumlah perkalian skor butir X dan skor variabel Y

(Husein Umar, 2011: 166)

Nilai r merupakan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r positif lebih besar atau sama dengan 0,3 maka butir instrumen tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2011: 126).

Hasil uji validitas dengan IBM SPSS Statistics 20, untuk variabel *Turnover Intention* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
29	0,847	0,1757	Valid
30	0,882	0,1757	Valid
31	0,906	0,1757	Valid
32	0,842	0,1757	Valid
33	0,667	0,1757	Valid
34	0,873	0,1757	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 6. menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel *Turnover Intention* dari total 6 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,1757 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel *Turnover Intention* dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas dengan IBM SPSS Statistics 20, untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,704	0,1757	Valid
2	0,651	0,1757	Valid
3	0,744	0,1757	Valid
4	0,830	0,1757	Valid
5	0,809	0,1757	Valid
6	0,828	0,1757	Valid
7	0,748	0,1757	Valid
8	0,664	0,1757	Valid
9	0,617	0,1757	Valid
10	0,269	0,1757	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 7. menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel Kepuasan Kerja dari total 10 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,1757 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel Kepuasan Kerja dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas dengan IBM SPSS Statistics 20, untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
11	0,788	0,1757	Valid
12	0,789	0,1757	Valid
13	0,807	0,1757	Valid
14	0,801	0,1757	Valid
15	0,365	0,1757	Valid

16	0,694	0,1757	Valid
17	0,640	0,1757	Valid
18	0,629	0,1757	Valid
19	0,484	0,1757	Valid
20	0,693	0,1757	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 8. menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel Lingkungan Kerja dari total 10 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,1757 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas dengan IBM SPSS Statistics 20, untuk variabel Kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
21	0,853	0,1757	Valid
22	0,835	0,1757	Valid
23	0,826	0,1757	Valid
24	0,840	0,1757	Valid
25	0,721	0,1757	Valid
26	0,603	0,1757	Valid
27	0,681	0,1757	Valid
28	0,654	0,1757	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 9. menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel Kompensasi dari total 8 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,1757 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel Kompensasi dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Apabila suatu alat ukur memberi hasil yang stabil maka alat ukur tersebut dapat dikatakan andal. Keandalan alat ukur merupakan hal yang penting karena data yang tidak andal atau bias akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Hasil pengukuran diterjemahkan ke dalam koefisien keandalan yaitu kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_1 = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum ab^2$ = jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$ = varian total

(Husein Umar, 2011:170)

Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 10. Klasifikasi Reliabilitas

Reliabilitas	Klasifikasi
$0,9 \leq rh < 1$	Sangat tinggi
$0,7 \leq rh < 0,9$	Tinggi
$0,4 \leq rh < 0,7$	Cukup
$0,2 \leq rh < 0,4$	Rendah
$0 \leq rh < 0,2$	Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas dengan IBM SPSS Statistics 20, untuk variabel *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,913	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,845	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,854	Reliabel
Kompensasi	0,881	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan besarnya *Cronbach's Alpha* masing masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,70.

I. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data sampel serta memberikan deskripsi tentang variabel penelitian ini. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan rata rata, median, modus, standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal, dan jumlah data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diuji memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan serta mengetahui spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau

belum. Uji linearitas ini dilakukan dengan melihat signifikansi dari hasil Fhitung. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga bilangan F untuk regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

Hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak linear.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi digunakan analisis dengan uji *glesjer*. Persamaan *regresi glesjer* adalah :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

(Imam Ghozali, 2011:142)

Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada gejala multikolineritas diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya multikolineritas antar variabel independen dapat melihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak lebih dari 0,1 maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen. Berikut rumus yang digunakan :

$$VIF = 1 / \text{Tolerance}$$

(Imam Ghazali, 2011: 106)

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses pengujian dimana nanti akan diputuskan apakah hipotesis penelitian akan diterima atau ditolak. Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana dan analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2011:261). Analisis ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang

diajukan, apakah masing masing variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Pada penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji Hipotesis ke 1 (H1), Hipotesis ke 3 (H3), dan Hipotesis ke 5 (H5). Model pengujian dalam persamaan sebagai berikut :

Persamaan untuk Hipotesis ke 1 (H1)

$$Y = a + bX_1$$

Persamaan untuk Hipotesis ke 3 (H3)

$$Y = a + bX_2$$

Persamaan untuk Hipotesis ke 5 (H5)

$$Y = a + bX_3$$

Langkah langkah dalam melakukan analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat garis linear sederhana

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variabel bebas

(Sugiyono, 2014: 188)

- 2) Menguji signifikansi dengan Uji t

Uji t diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{(1-r^2)}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila t hitung sama dengan atau lebih besar dari t tabel maka pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen signifikan.

b. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* adalah menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi. Pada penelitian ini Analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk menguji hipotesis ke 2 (H2), hipotesis ke 4 (H4), dan Hipotesis ke 6 (H6). Model pengujian dalam persamaan sebagai berikut :

Persamaan untuk Hipotesis ke 2 (H2)

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 z + \beta_3 (x_1 z) + e$$

Persamaan untuk Hipotesis ke 4 (H4)

$$Y = \alpha + \beta_1 x_2 + \beta_2 z + \beta_3 (x_2 z) + e$$

Persamaan untuk Hipotesis ke 6 (H6)

$$Y = \alpha + \beta_1 x_3 + \beta_2 z + \beta_3 (x_3 z) + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta regresi yaitu nilai Y jika $X=0$

x_1 = Kepuasan Kerja

x_2 = Lingkungan Kerja

x_3 = Kompensasi

z = Lama Kerja

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi yaitu menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

e = *error*

Pengambilan keputusan didasarkan pada pengaruh hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat

dari taraf signifikansinya yaitu 5%. Apabila hasil perhitungan

signifikansi yang diperoleh lebih dari 5% maka hipotesis ditolak,

apabila tingkat signifikansinya positif sama dengan atau kurang dari

5% maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

CV. Sukses Sejati Computama atau yang lebih dikenal sebagai Els Computer adalah perusahaan yang menjual peralatan elektronik seperti komputer, *gadget*, aksesoris komputer, dan *software*. Berdiri sejak 1997 di jalan Suryotomo Yogyakarta dan menempati gedung baru di jalan C.Simanjuntak no 38 Yogyakarta pada tahun 1999. Saat ini Els Computer telah memiliki beberapa cabang yaitu :

1. Jl. Afandi CRX 22 kav. D Yogyakarta
2. Jl. Honggowongso 12B-12C Solo
3. Jl Honggowongso 10D Solo
4. Jl. Kapten Pierre Tendean 9A Purwokerto.

Selain toko toko fisik di atas, Els Computer juga memiliki toko online untuk melayani pembelian dari berbagai daerah di seluruh Indonesia melalui www.els.co.id. Fasilitas toko *online* bertujuan untuk memutus hambatan geografis dalam berbisnis agar seluruh masyarakat Indonesia dapat berbelanja tanpa harus mendatangi toko fisik yang jauh dari tempat mereka tinggal.

Komitmen Els Computer dalam melakukan pelayanan kepada pelanggan merupakan budaya perusahaan yang dibangun sejak awal. Els Computer memastikan barang yang mereka jual berkualitas dengan melakukan *review* barang sebelum menjualnya. Selain itu Els Computer

juga memberikan layanan purna jual yang baik dengan mempekerjakan teknisi profesional agar cepat dalam memberikan solusi atas permasalahan pelanggan. Budaya perusahaan Els Computer adalah dekat dengan pelanggan khususnya pelajar dan mahasiswa. Selama 19 tahun beroperasi, Els Computer banyak memperoleh penghargaan seperti *ASUS Golden Partner* tahun 2011, 2012, 2013, dan 2014, *Hitachi 2nd Best Dealer* tahun 2013, *Microsoft Best Partner of The Year* tahun 2011 dan 2012.

B. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sukses Sejati Computama dengan mengambil data langsung dari 132 karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini memerlukan waktu 35 hari dikarenakan perusahaan pada bulan Mei dan April sangat sibuk. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada karyawan CV. Sukses Sejati Computama untuk dijawab berdasarkan pandangan masing masing karyawan. Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan selama penelitian, kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 132 eksemplar dan kembali sebanyak 123 eksemplar. Terdapat 9 kuesioner yang tidak diisi oleh karyawan dikarenakan beberapa karyawan sangat sulit untuk ditemui, karena keterbatasan waktu akhirnya peneliti memutuskan untuk tidak mengikut sertakan 9 kuesioner tersebut. Sebanyak 123 kuesioner yang kembali kepada peneliti, semuanya diisi dengan baik dan dapat diolah

seluruhnya. Adapun gambaran data kuesioner responden sebagai berikut :

Tabel 12. Distribusi Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	132
Kuesioner yang kembali	123
Tidak memenuhi kriteria	0
Kuesioner yang dapat digunakan	123
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	93,18 %

Sumber : Data primer diolah, 2016

C. Demografi Responden Penelitian

Responden yang telah mengisi kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir. Data tersebut kemudian ditabulasi dan disajikan dengan statistik deskriptif sebagai berikut :

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin responden dalam penelitian ini, distribusi karyawan pria dan wanita dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 13. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	67	56%
Wanita	56	44%
Total	123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data tersebut diketahui mayoritas responden merupakan responden pria yaitu sebanyak 67 responden (56%), sedangkan responden wanita dalam penelitian ini sebanyak 56 responden (44%).

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 14. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	14	12%
21-30 tahun	84	68%
31-40 tahun	20	16%
41-50 tahun	5	4%
>51 tahun	0	0
Jumlah	123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data tersebut dapat lihat bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah 21-30 tahun sebanyak 84 responden (68%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Sukses Sejati Computama mayoritas masih dalam usia produktif dan tergolong masih muda.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	27	22%
1-3 tahun	45	37%
> 3 tahun	51	41%
Jumlah	123	100%

Sumber ; Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas lama kerja responden dalam penelitian ini adalah kurang dari 3 tahun sebanyak 51 responden (41%). Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang

terlibat dalam penelitian ini mayoritas adalah karyawan yang telah lama bekerja untuk perusahaan dan sangat mengerti kondisi perusahaan.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 16. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	49	41%
Diploma I (DI)	2	1%
Diploma II (DII)	2	1%
Diploma III (DIII)	37	30%
Strata 1 (S-1)	33	27%
Jumlah	123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah SMA/SMK sebanyak 49 responden (41%). Kebanyakan dari responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun atau merupakan karyawan baru.

D. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi rerata *mean* (M), median (Me), modus (Mo), maksimal (Max), minimal (Min), standar deviasi (SD). Berikut adalah statistik deskriptif dari variable penelitian ini:

Tabel 17. Ringkasan Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	M	Me	Mo	Min	Max	SD
<i>Turnover Intention</i>	123	11,27	12	12	6	21	3,68
Kepuasan Kerja	123	31,93	31	29	25	40	3,78
Lingkungan Kerja	123	29,63	30	30	20	40	4,02
Kompensasi	123	25,78	25	24	16	32	3,26
Lama kerja	123	2,19	2	3	1	3	0,77

Sumber : Data Primer diolah, 2016

1. *Turnover Intention*

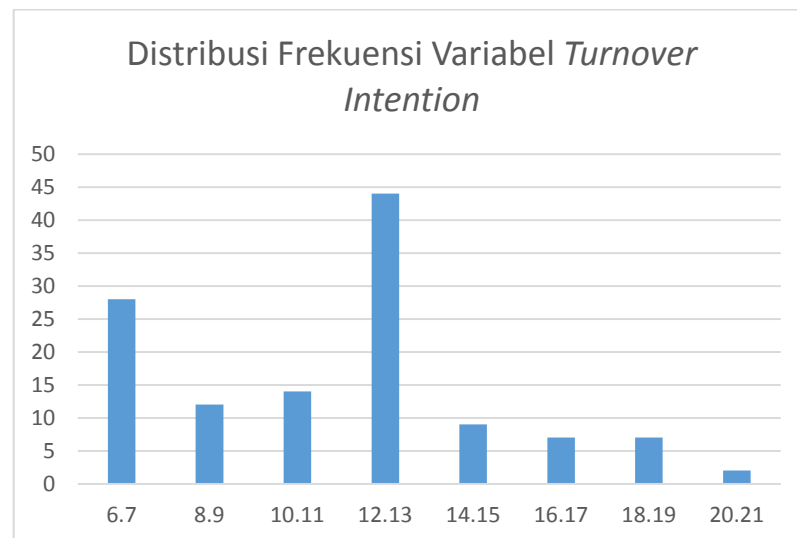
Variabel *Turnover Intention* pada kuesioner terdiri dari tiga indikator yaitu kecenderungan berpikir karyawan untuk keluar dari perusahaan, kemungkinan karyawan mencari pekerjaan pada perusahaan lain, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Ketiga indikator tersebut terdiri dari 6 pernyataan, dimana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Pada variabel *Turnover Intention* nilai minimal 6 dan maksimal 21 dengan nilai median 12, rerata *mean* 11,27, modus 12 dan standar deviasi 3,68. Distribusi frekuensi variabel *Turnover Intention* sebagai berikut :

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	6-7	28	23%
2	8-9	12	10%
3	10-11	14	11%
4	12-13	44	36%
5	14-15	9	7%
6	16-17	7	6%
7	18-19	7	6%
8	20-21	2	2%
	Jumlah	123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel di atas dapat digambarkan kedalam histogram sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention*.

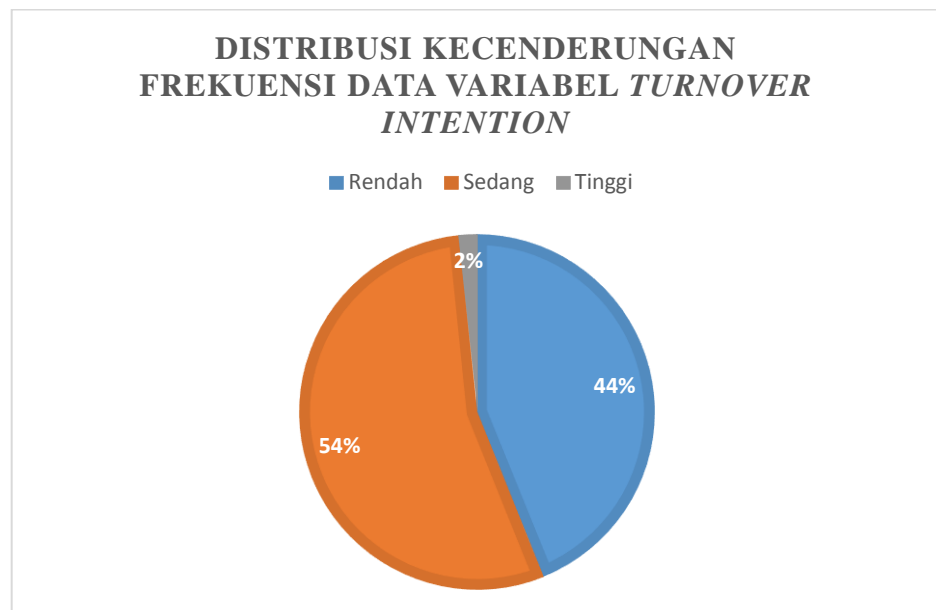
Selanjutnya setelah distribusi frekuensi variabel diketahui, maka dapat ditentukan kecenderungan data variabel dalam beberapa kategori. Penentuan kategori tersebut dihitung menggunakan nilai maksimum, nilai minimum, *mean* ideal, dan standar deviasi ideal. Kecenderungan data variabel *Turnover Intention* dikategorikan sebagai berikut :

Tabel. 19 Kecenderungan Frekuensi Data Variabel *Turnover Intention*

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Rendah	< 12	54	44%
2	Sedang	12 s/d 18	67	54%
3	Tinggi	> 18	2	2%
Jumlah			123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas Kecenderungan Frekuensi Data Variabel *Turnover Intention* dapat digambarkan ke dalam *Pie Chart* sebagai berikut :



Gambar 3. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas dalam kategori sedang yaitu sebanyak 67 karyawan (54%), sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 54 karyawan (44%), dan pada kategori tinggi sebanyak 2 karyawan (2%). Mayoritas karyawan memiliki *Turnover Intention* dalam kategori sedang yang berarti kebanyakan karyawan tidak akan keluar dari pekerjaan mereka dan tetapi tetap berpotensi melakukan *turnover* suatu saat nanti.

2. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja pada kuesioner terdiri dari tiga indikator yaitu kepuasan terhadap jabatan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap atasan. Ketiga indikator tersebut terdiri dari 10 pernyataan, dimana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.

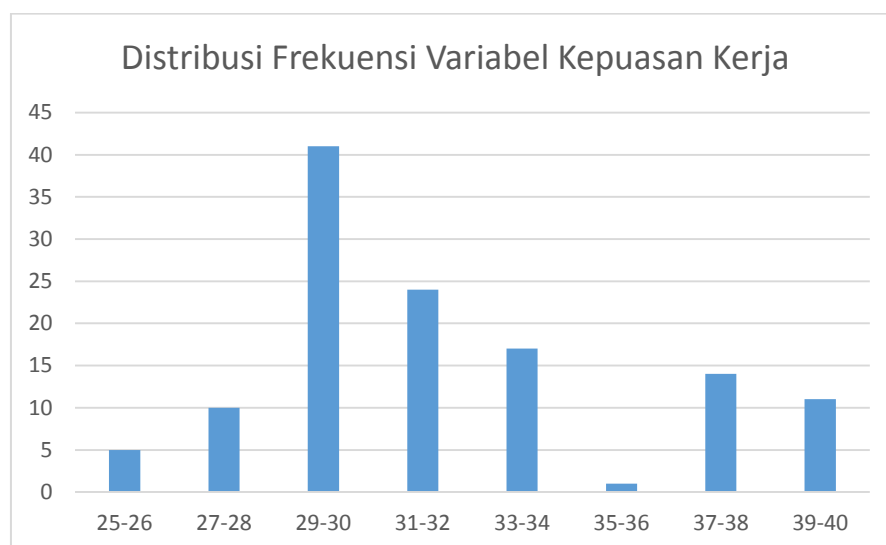
Pada variabel Kepuasan Kerja nilai minimal 25 dan maksimal 40 dengan nilai median 31, rerata *mean* 31,93 , modus 29 dan standar deviasi 3,78.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	25-26	5	4%
2	27-28	10	8%
3	29-30	41	33%
4	31-32	24	20%
5	33-34	17	14%
6	35-36	1	1%
7	37-38	14	11%
8	39-40	11	9%
Jumlah		123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel di atas dapat digambarkan kedalam histogram sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

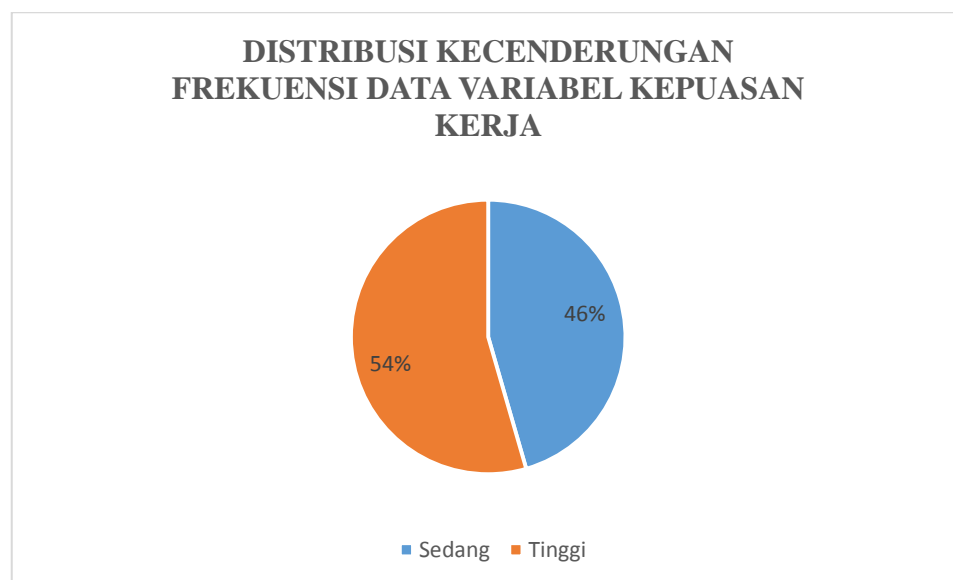
Selanjutnya setelah distribusi frekuensi variabel diketahui, maka dapat ditentukan kecenderungan data variabel dalam beberapa kategori. Penentuan kategori tersebut dihitung menggunakan nilai maksimum, nilai minimum, *mean* ideal, dan standar deviasi ideal. Kecenderungan data variabel Kepuasan Kerja dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 21. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Rendah	< 20	0	0%
2	Sedang	20 s/d 30	56	46%
3	Tinggi	30	67	54%
Jumlah			123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas kecenderungan frekuensi Data Variabel Kepuasan kerja dapat digambarkan ke dalam *Pie Chart* sebagai berikut :



Gambar 5. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui kepuasan kerja karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 67 karyawan (54%), sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 56 karyawan (46%), dan tidak terdapat karyawan dalam kategori Kepuasan Kerja yang rendah. Mayoritas Kepuasan Kerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut juga didukung dengan tidak adanya karyawan yang berada dalam kategori Kepuasan Kerja rendah.

3. Lingkungan Kerja

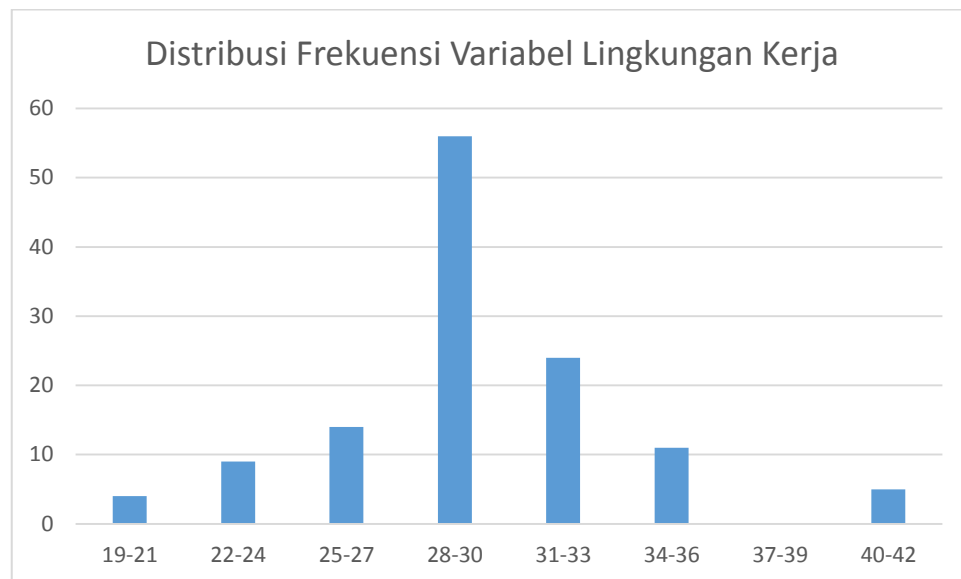
Variabel Lingkungan Kerja pada kuesioner terdiri dari dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua indikator tersebut terdiri dari 10 pernyataan, dimana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Pada variabel Lingkungan Kerja nilai minimal 20 dan maksimal 40 dengan nilai median 30, rerata *mean* 25,78, modus 30 dan standar deviasi 3,26.

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	19-21	4	3%
2	22-24	9	7%
3	25-27	14	11%
4	28-30	56	46%
5	31-33	24	20%
6	34-36	11	9%
7	37-39	0	0%
8	40-42	5	4%
Jumlah		123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja dapat digambarkan ke dalam histogram sebagai berikut :



Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

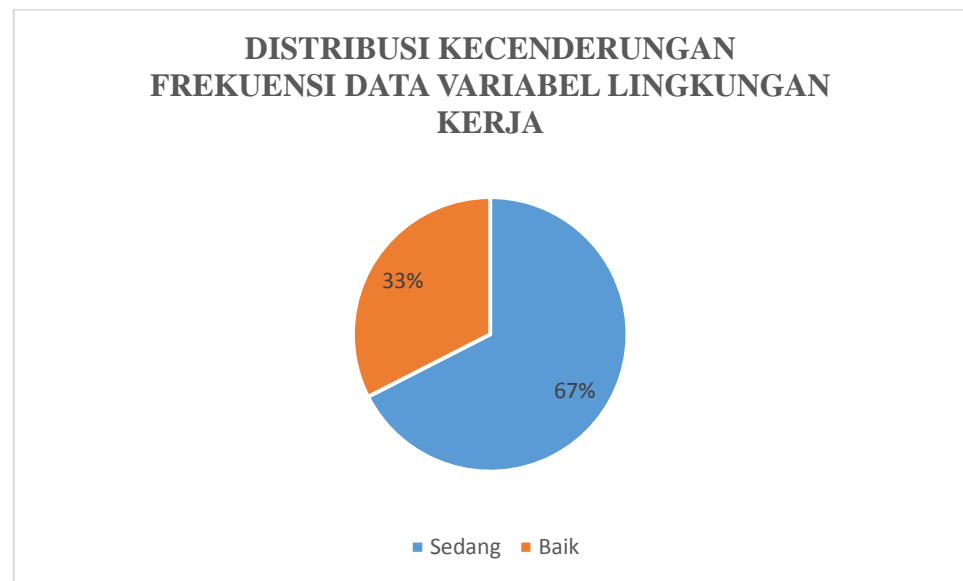
Selanjutnya setelah distribusi frekuensi variabel diketahui, maka dapat ditentukan kecenderungan data variabel dalam beberapa kategori. Penentuan kategori tersebut dihitung menggunakan nilai maksimum, nilai minimum, *mean* ideal, dan standar deviasi ideal. Kecenderungan data variabel Lingkungan Kerja dikategorikan sebagai berikut :

Tabel. 23 Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Buruk	< 20	0	0
2	Sedang	20 s/d 30	83	67%
3	Baik	> 30	40	33%
Jumlah			123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas kecenderungan frekuensi data lingkungan kerja dapat digambarkan ke dalam *Pie Chart* sebagai berikut :



Gambar 7. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui Lingkungan Kerja karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas dalam kategori sedang yaitu sebanyak 83 karyawan (67%), sedangkan untuk kategori baik sebanyak 40 karyawan (33%), dan tidak terdapat karyawan dalam kategori Lingkungan Kerja yang buruk. Mayoritas karyawan beranggapan bahwa Lingkungan Kerja mereka sekarang merupakan suatu hal yang memang harusnya mereka dapatkan. Hal tersebut dikarenakan karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada CV. Sukses Sejati Computama.

4. Kompensasi

Variabel Kompensasi pada kuesioner terdiri dari tiga indikator yaitu tunjangan, insentif, dan penghargaan (*reward*). Ketiga indikator tersebut terdiri dari 8 pernyataan, dimana semua pernyataan dalam instrumen

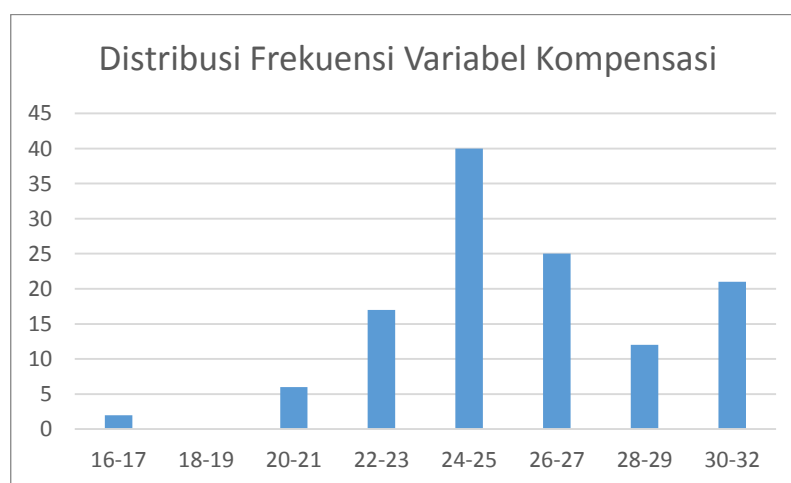
dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi nilai minimal 16 dan maksimal 32 dengan nilai median 25, rerata *mean* 29,63, modus 24 dan standar deviasi 4,02. Distribusi frekuensi variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	16-17	2	2%
2	18-19	0	0%
3	20-21	6	5%
4	22-23	17	14%
5	24-25	40	33%
6	26-27	25	20%
7	28-29	12	10%
8	30-32	21	17%
	Jumlah	123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas distribusi frekuensi variabel Kompensasi dapat digambarkan ke dalam histogram sebagai berikut :



Gambar 8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Selanjutnya setelah distribusi frekuensi variabel diketahui, maka dapat ditentukan kecenderungan data variabel dalam beberapa kategori.

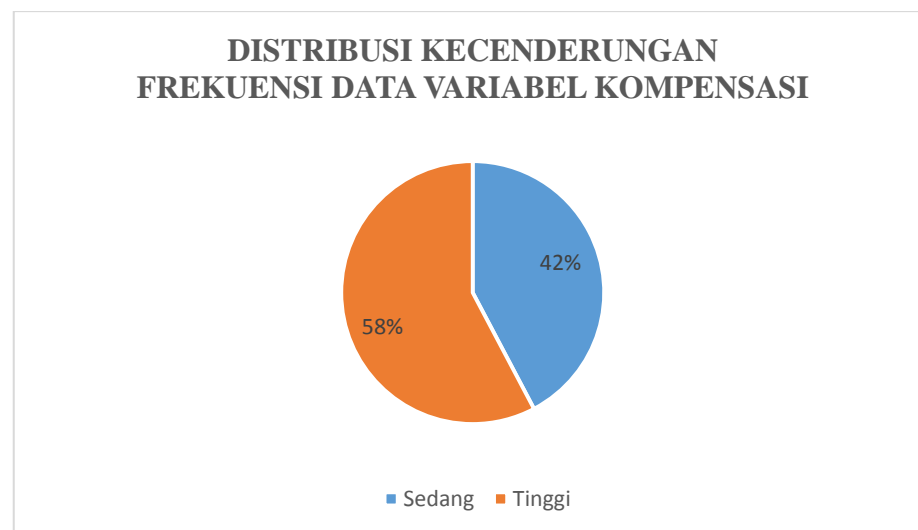
Penentuan kategori tersebut dihitung menggunakan nilai maksimum, nilai minimum, *mean* ideal, dan standar deviasi ideal. Kecenderungan data variabel kompensasi di kategorikan sebagai berikut :

Tabel 25. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kompensasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Rendah	< 16	0	0%
2	Sedang	16 s/d 24	52	42%
3	Tinggi	> 24	71	58%
Jumlah			123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas kecenderungan frekuensi data variabel Kompensasi dapat digambarkan ke dalam *Pie Chart* sebagai berikut :



Gambar 9. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kompensasi

Berdasarkan data di atas dapat diketahui Kompensasi karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 71 karyawan (58%), sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 52 karyawan (42%), dan tidak ada karyawan dalam kategori rendah. Mayoritas karyawan berpendapat bahwa Kompensasi yang diberikan

perusahaan sudah baik, hal ini berarti perusahaan telah mampu mengapresiasi hasil kerja karyawan secara layak dan adil.

5. Lama Kerja

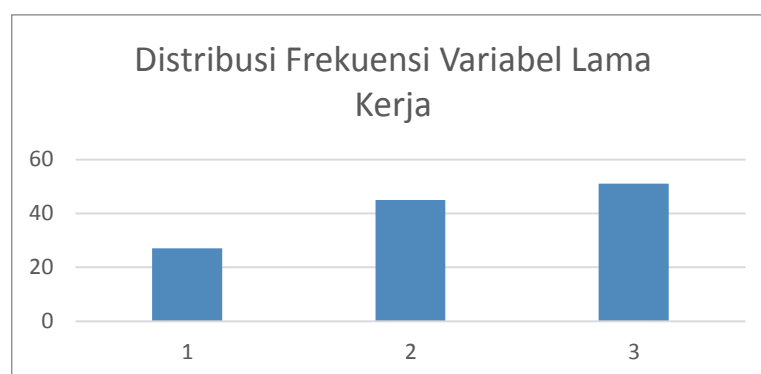
Variabel Lama Kerja pada kuesioner terdiri dari satu indikator dan berisi tiga pertanyaan yaitu lama kerja kurang dari 1 tahun, lama kerja 1 sampai dengan 3 tahun, dan lama kerja lebih dari 3 tahun. Pada variabel lama kerja nilai minimal 1 dan maksimal 3 dengan nilai median 2, rerata *mean* 2,19, modus 3 dan standar deviasi 0,77. Distribusi frekuensi variabel Lama Kerja sebagai berikut :

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Variabel Lama Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	1	27	22%
2	2	45	37%
3	3	51	41%
Jumlah		123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas distribusi frekuensi variabel Lama Kerja dapat digambarkan ke dalam histogram sebagai berikut :



Gambar 10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lama Kerja

Selanjutnya setelah distribusi frekuensi variabel diketahui, maka dapat ditentukan kecenderungan data variabel dalam beberapa kategori.

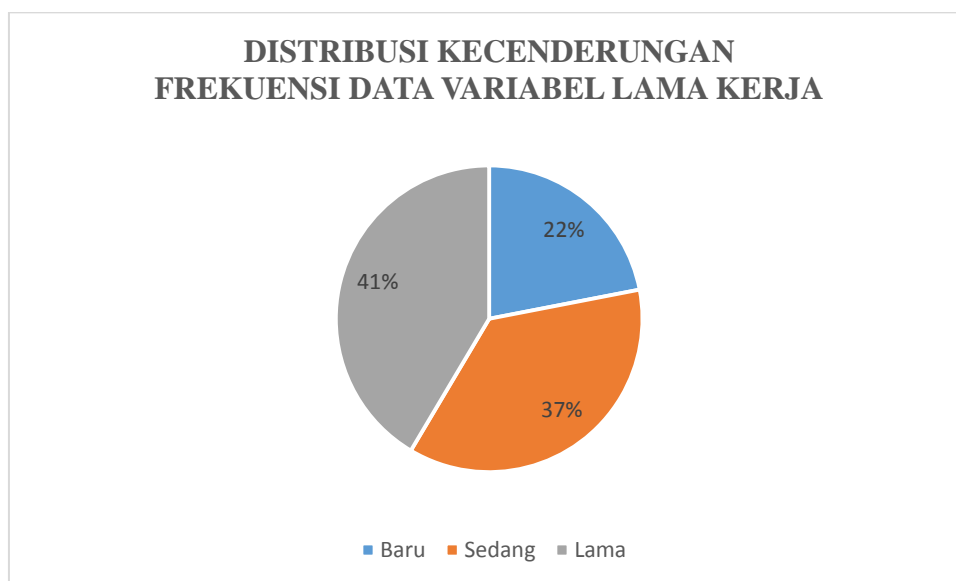
Penentuan kategori tersebut dihitung menggunakan nilai maksimum, nilai minimum, *mean* ideal, dan standar deviasi ideal. Kecenderungan data variabel Lama Kerja di kategorikan sebagai berikut :

Tabel 27. Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lama kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Baru	1	27	22%
2	Sedang	2	45	37%
3	Lama	3	51	41%
Jumlah			123	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari data di atas distribusi frekuensi variabel Lama Kerja dapat digambarkan ke dalam *pie chart* sebagai berikut :



Gambar 11. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Lama Kerja.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui lama kerja karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas dalam kategori lama yaitu sebanyak 51 karyawan (41%), sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 45 karyawan (37%), dan pada kategori baru sebanyak 27 karyawan (22%).

Mayoritas responden dalam penelitian ini diketahui merupakan karyawan lama dengan lama kerja diatas 3 tahun.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diuji memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan serta mengetahui spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau belum. Kriteria pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah nilai signifikansi pada masing masing variabel bebas lebih besar dari pada nilai taraf signifikansi *deviation from linearity* 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Berikut hasil pengujian linieritas variabel bebas dan variabel terikat :

Tabel 28. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation of Linearity	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1) – <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,65	Linear
Lingkungan Kerja (X_2) - <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,645	Linear
Kompensasi (X_3) - <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,75	Linear

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Hasil Uji Linearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara masing masing variabel Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) adalah linier. Hal tersebut terlihat dari hasil uji linearitas masing masing variabel bebas memiliki signifikansi *devation of linearity* lebih dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2006). Penelitian ini menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi digunakan analisis dengan uji *glesjer*. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 29 Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,596	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,208	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,684	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lama Kerja	0,577	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2016

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada gejala multikolinearitas Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen dapat melihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak

lebih dari 0,1 maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 30. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja	0,562	1,779	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,622	1,608	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,528	1,894	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lama Kerja	0,678	1,474	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 . Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

F. Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Pengujian Hipotesis 1 (H1) menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil rangkuman analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 1

Constant	Unstandardized Coefficient	R	R2	Adj. R Square	t-statistic	F	Sig.
22,982	-0,367	0,376	0,142	0,135	-4,470	19,981	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 1 (H1) adalah seperti berikut :

$$Y = 22,982 - 0,367X_1$$

Setelah diketahui persamaan di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 22,982 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel Kepuasan Kerja mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai konstanta sebesar 22,982. Nilai koefisien regresi X pada tabel tersebut adalah -0,367 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,367. Nilai tersebut juga menunjukkan arah model regresi yang terbentuk adalah negatif. Nilai korelasi (R) yang bernilai 0,376 menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* lemah, hal tersebut dikarenakan nilai 0,376 tersebut lebih mendekati 0. Nilai korelasi determinasi (*R Square*) sebesar 0,142 menunjukkan bahwa sebesar 14,2% *Turnover Intention* di CV. Sukses Sejati Computama dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Pada pengujian regresi linear sederhana antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* diperoleh t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu t hitung sebesar -4,470 dan t tabel 1,657. Hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja

berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CV. Sukses Sejati Computama. Persamaan linear yang terjadi memberikan hasil arah yang negatif. Dengan demikian, maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada CV. Sukses Sejati Computama dapat diterima.

2. Hipotesis 2

H2 : Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Pengujian Hipotesis 2 (H) menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil rangkuman analisis MRA dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 32 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 2

Keterangan	2a	2b	2c
Persamaan	$Y = 22,982 - 0,367X_1$	$Y = 22,074 - 0,119X_1 - 3,184Z$	$Y = 20,217 - 0,060X_1 - 2,434Z - 0,024X_1Z$
Konstanta	22,982	22,074	20,217
Nilai Koefisien	$\beta_1 = -0,367$	$\beta_1 = -0,119$ $\beta_2 = -3,184$	$\beta_1 = -0,060$ $\beta_2 = -2,434$ $\beta_3 = -0,024$
Signifikansi	$X_1 = 0,000$	$X_1 = 0,740$ $Z = 0,000$	$X_1 = 0,812$ $Z = 0,432$ $X_1Z = 0,807$
t Hitung	$X_1 = -4,470$	$X_1 = -1,804$ $Z = -9,876$	$X_1 = 0,238$ $Z = -0,788$ $X_1Z = -0,244$
F Hitung	19,981 = 0,000	66,727 = 0,000	44,156 = 0,000
R	0,376	0,726	0,726
R Square	0,142	0,527	0,527

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Pada persamaan 2a diketahui nilai konstanta adalah 22,982. Nilai Koefisien X_1 adalah -0,367 menunjukkan bahwa jika variabel X_1 naik sebesar satu satuan maka akan menurunkan variabel Y sebesar 0,367 satuan. Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sehingga semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention*. Hal tersebut juga didukung dengan diperolehnya nilai R sebesar 0,376 dan R *Square* sebesar 0,142 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* termasuk lemah hanya sebesar 14,2%.

Pada persamaan 2b diketahui nilai konstanta sebesar 22,074. Nilai tersebut menunjukkan bahwa meski nilai variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lama Kerja (Z) berubah namun nilai dari *Turnover Intention* (Y) akan tetap memiliki nilai sebesar 22,074. Nilai koefisien X_1 adalah sebesar -0,119 yang berarti jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan satu satuan sedangkan nilai koefisien Z adalah tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,119 satuan. Pengujian ini juga memperoleh nilai koefisien Z sebesar -3,184 yang berarti jika Lama Kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan X_1 tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 3,184 satuan. Pengujian di atas juga menunjukkan adanya pengaruh antar variabel yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai R sebesar 0,726 dan R *Square* 0,527. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lama Kerja

secara bersama sama mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 52,7%.

. Berdasarkan persamaan 2c pada tabel di atas, setelah adanya interaksi antara variabel independen dan variabel pemoderasi maka dapat ditentukan persamaan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut :

$$Y=20,217-0,060X_1-2,434Z-0,024X_1Z$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 20,217 yang berarti meski variabel X_1 , Z , dan X_1Z mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai sebesar 20,217. Nilai koefisien dari Kepuasan Kerja adalah -0,060 yang berarti jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi Z dan X_1Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,060 satuan. Nilai koefisien dari Lama Kerja adalah -2,434 yang berarti jika Lama Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi X_1 dan X_1Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar -2,434 satuan. Nilai koefisien dari X_1Z adalah -0,024 yang berarti jika variabel pemoderasi X_1Z meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi X_1 dan Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar -0,024 satuan. Dengan demikian arah model regresi yang terbentuk adalah negatif.

Nilai korelasi regresi (R) antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi menunjukkan nilai 0,717. Diperolehnya nilai R 0,716 menunjukkan bahwa pengaruh

Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan pemoderasi Lama Kerja memiliki pengaruh kuat dikarenakan nilai R mendekati 1. Nilai *R Square* yang diperoleh dari persamaan di atas adalah 0,527 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dengan pemoderasi Lama Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan di CV. Sukses Sejati Computama sebesar 52,7% dan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai F sebesar 44,516 dengan signifikansi 0,000. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai -0,060 dengan signifikansi 0,812. Variabel Lama kerja memiliki nilai koefisien -2,434 dengan signifikansi 0,432. Interaksi antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Lama Kerja (X_1Z) memiliki koefisien -0,024 dengan signifikansi 0,807, nilai signifikansi tersebut jauh di atas 0,05 atau dapat dikatakan tidak signifikan. Selain itu, nilai t hitung interaksi X_1Z yang diperoleh adalah 0,244 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,657. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*. Dengan demikian, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama ditolak.

3. Hipotesis 3

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Pengujian Hipotesis 3 (H3) menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil rangkuman analisis linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 33. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 3

Constant	Unstandardized Coefficient	R	R ²	Adj. R Square	t-statistic	F	Sig.
21,095	-0,331	0,362	0,131	0,124	-4,246	18,825	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 3 (H3) adalah seperti berikut :

$$Y = 21,095 - 0,331X_2$$

Setelah diketahui persamaan di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 21,095 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel Lingkungan Kerja mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai konstanta sebesar 21,095. Nilai koefisien regresi X pada tabel tersebut adalah -0,331 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,331. Nilai tersebut juga menunjukkan arah model regresi yang terbentuk adalah negatif. Nilai korelasi (R) yang bernilai 0,362 menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* lemah, hal tersebut dikarenakan nilai 0,362 tersebut lebih mendekati 0. Nilai korelasi determinasi (R Square) sebesar

0,131 menunjukkan bahwa sebesar 13,1% *Turnover Intention* di CV. Sukses Sejati Computama dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 86,9% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Pada pengujian regresi linear sederhana antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* diperoleh t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu t hitung sebesar -4,246 dan t tabel 1,657. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CV. Sukses Sejati Computama. Persamaan linear yang terjadi memberikan hasil arah yang negatif. Dengan demikian, maka hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada CV. Sukses Sejati Computama dapat diterima.

4. Hipotesis 4

H4 : Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Pengujian hipotesis 4 (H4) menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil rangkuman analisis MRA dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 34 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 4

Keterangan	4a	4b	4c
Persamaan	$Y = 21,095 - 0,331X_2$	$Y=23,365-0,173X_2-3,172Z$	$Y=19,984-0,057X_2-1,771Z-0,047X_2Z$
Konstanta	21,095	23,365	19,984
Nilai Koefisien	$\beta_1 = -0,331$	$\beta_1 = -0,173$ $\beta_2 = -3,172$	$\beta_1 = -0,057$ $\beta_2 = -1,771$ $\beta_3 = -0,047$
Signifikansi	$X_2 = 0,000$	$X_2=0,04$ $Z=0,000$	$X_2= 0,780$ $Z = 0,459$ $X_2Z= 0,554$
t Hitung	$X_2= -4,246$	$X_2=-2,974$ $Z=-10,496$	$X_2 = -0,280$ $Z = -0,743$ $X_2Z= -0,554$
F Hitung	18,825 = 0,000	72,472 =0,000	48,171 =0,000
R	0,362	0,740	0,741
R Square	0,131	0,547	0,584

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Pada persamaan 4a diketahui nilai konstanta adalah 21,095. Nilai Koefisien X_2 adalah -0,331 menunjukkan bahwa jika variabel X_2 naik sebesar satu satuan maka akan menurunkan variabel Y sebesar 0,331 satuan. Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* sehingga semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention*. Hal tersebut juga didukung dengan diperolehnya nilai R sebesar 0,362 dan R Square sebesar 0,131 yang menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* termasuk lemah hanya sebesar 13,1%.

Pada persamaan 4b diketahui nilai konstanta sebesar 23,365. Nilai tersebut menunjukkan bahwa meski nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Lama Kerja (Z) berubah namun nilai dari *Turnover Intention* (Y)

akan tetap memiliki nilai sebesar 23,365. Nilai koefisien X_2 adalah sebesar -0,173 yang berarti jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan satu satuan sedangkan nilai koefisien Z adalah tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,173 satuan. Pengujian ini juga memperoleh nilai koefisien Z sebesar -3,172 yang berarti jika Lama Kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan X_2 tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 3,172 satuan. Pengujian di atas juga menunjukkan adanya pengaruh antar variabel yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai R sebesar 0,740 dan *R Square* 0,547. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lama Kerja secara bersama sama mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 54,7%.

. Berdasarkan persamaan 4c pada tabel di atas, setelah adanya interaksi antara variabel independen dan variabel pemoderasi maka dapat ditentukan persamaan hipotesis kedua (H4) sebagai berikut :

$$Y = 19,984 - 0,057X_2 - 1,771Z - 0,047X_2Z$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 19,984 yang berarti meski variabel X_2 , Z, dan X_2Z mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai sebesar 19,984. Nilai koefisien dari Lingkungan Kerja adalah -0,057 yang berarti jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi Z dan X_2Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,060 satuan. Nilai koefisien dari Lama Kerja adalah -1,771 yang berarti

jika Lama Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi X_2 dan X_2Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 1,771 satuan. Nilai koefisien dari X_2Z adalah -0,047 yang berarti jika variabel pemoderasi X_1Z meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi X_2 dan Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar -0,024 satuan. Dengan demikian arah model regresi yang terbentuk adalah negatif.

Nilai korelasi regresi (R) antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi menunjukkan nilai 0,741. Diperolehnya nilai R 0,741 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan pemoderasi Lama Kerja memiliki pengaruh kuat dikarenakan nilai R mendekati 1. Nilai R *Square* yang diperoleh dari persamaan di atas adalah 0,584 yang menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dengan pemoderasi Lama Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan di CV. Sukses Sejati Computama sebesar 74,1% dan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai F sebesar 48,171 dengan signifikansi 0,000. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai -0,057 dengan signifikansi 0,780. Variabel Lama kerja memiliki nilai koefisien -1,771 dengan signifikansi 0,459. Interaksi antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Lama Kerja (X_2Z) memiliki koefisien -0,024 dengan signifikansi 0,554, nilai signifikansi tersebut di atas 0,05 atau dapat

dikatakan tidak signifikan. Selain itu, nilai t hitung interaksi X_2Z yang diperoleh adalah 0,554 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,657. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*. Dengan demikian, maka hipotesis empat (H4) yang menyatakan Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama ditolak.

5. Hipotesis 5

H5 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Pengujian Hipotesis 5 (H5) menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil rangkuman analisis linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 35 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 5

Constant	Unstandardized Coefficient	R	R ²	Adj. R Square	t-statistic	F	Sig.
29,567	-0,710	0,629	0,396	0,391	-8,902	79,249	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 5 (H5) adalah seperti berikut :

$$Y = 29,567 - 0,710X_3$$

Setelah diketahui persamaan di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 29,567 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel Kompensasi mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap

memiliki nilai konstanta sebesar 29,567. Nilai koefisien regresi X_3 pada tabel tersebut adalah -0,710 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,710. Nilai tersebut juga menunjukkan arah model regresi yang terbentuk adalah negatif. Nilai korelasi (R) yang bernilai 0,629 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan *Turnover Intention* kuat, hal tersebut dikarenakan nilai 0,629 tersebut lebih mendekati 1. Nilai korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa sebesar 39,6% *Turnover Intention* di CV. Sukses Sejati Computama dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Pada pengujian regresi linear sederhana antara Kompensasi dengan *Turnover Intention* diperoleh t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu t hitung sebesar -8,902 dan t tabel 1,657. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi menunjukkan signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Sukses Sejati Computama. Persamaan linear yang terjadi memberikan hasil arah yang negatif. Dengan demikian, maka hipotesis lima (H_5) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama dapat diterima.

6. Hipotesis 6

H6 : Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Pengujian hipotesis 6 (H6) menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil rangkuman analisis MRA dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 36 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 6

Keterangan	6a	6b	6c
Persamaan	$Y = 29,567 - 0,710X_3$	$Y = 26,505 - 0,376X_3 - 2,523Z$	$Y = 28,107 - 0,441X_3 - 3,208Z - 0,027X_3Z$
Konstanta	29,567	26,505	28,107
Nilai Koefisien	$\beta_1 = -0,710$	$\beta_1 = -0,376$ $\beta_2 = -2,523$	$\beta_1 = -0,441$ $\beta_2 = -3,208$ $\beta_3 = -0,027$
Signifikansi	$X_3 = 0,000$	$X_3 = 0,00$ $Z = 0,000$	$X_3 = 0,059$ $Z = 0,116$ $X_3Z = 0,764$
t Hitung	$X_3 = -8,902$	$X_3 = -4,734$ $Z = -7,546$	$X_3 = -1,905$ $Z = -1,395$ $X_3Z = -0,301$
F Hitung	79,249 = 0,000	86,419 = 0,000	57,206 = 0,000
R	0,629	0,768	0,768
R Square	0,396	0,590	0,591

Sumber : data diolah, 2016

Pada persamaan 6a diketahui nilai konstanta adalah 29,567. Nilai Koefisien X_3 adalah -0,710 menunjukkan bahwa jika variabel X_3 naik sebesar satu satuan maka akan menurunkan variabel Y sebesar 0,710 satuan. Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* sehingga semakin tinggi

Kompensasi maka semakin rendah *Turnover Intention*. Hal tersebut juga didukung dengan diperolehnya nilai R sebesar 0,629 dan R *Square* sebesar 0,396 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* termasuk cukup kuat sebesar 39,6%.

Pada persamaan 6b diketahui nilai konstanta sebesar 26,505. Nilai tersebut menunjukkan bahwa meski nilai variabel Kompensasi (X_3) dan Lama Kerja (Z) berubah namun nilai dari *Turnover Intention* (Y) akan tetap memiliki nilai sebesar 26,505. Nilai koefisien X_3 adalah sebesar -0,376 yang berarti jika Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan sedangkan nilai koefisien Z adalah tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,376 satuan. Pengujian ini juga memperoleh nilai koefisien Z sebesar -2,523 yang berarti jika Lama Kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan X_3 tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 2,523 satuan. Pengujian di atas juga menunjukkan adanya pengaruh antar variabel yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai R sebesar 0,768 dan R *Square* 0,590. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lam Kerja secara bersama sama mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 59,0%.

Berdasarkan persamaan 6c pada tabel di atas, setelah adanya interaksi antara variabel independen dan variabel pemoderasi maka dapat ditentukan persamaan hipotesis ketiga (H_6) sebagai berikut :

$$Y=28,107-0,441X_3-3,208Z-0,027X_3Z$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 28,107 yang berarti meski variabel X_3 , Z, dan X_3Z mengalami perubahan namun *Turnover Intention* akan tetap memiliki nilai sebesar 28,107. Nilai koefisien dari Kompensasi adalah -0,441 yang berarti jika Kompensasi meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi Z dan X_3Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,441 satuan. Nilai koefisien dari Lama Kerja adalah -3,208 yang berarti jika Lama Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi X_3 dan X_3Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 3,208 satuan. Nilai koefisien dari X_3Z adalah -0,027 yang berarti jika variabel pemoderasi X_3Z meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi X_3 dan Z tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,027 satuan. Dengan demikian arah model regresi yang terbentuk adalah negatif.

Nilai korelasi regresi (R) antara Kompensasi dan *Turnover Intention* dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi menunjukkan nilai 0,768. Nilai *R Square* yang diperoleh dari persamaan di atas adalah 0,591 yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dengan pemoderasi Lama Kerja mampu mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama sebesar 59,1% dan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai F sebesar 57,206 dengan signifikansi 0,000. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien 0,441

dengan signifikansi 0,059. Variabel Lama kerja memiliki nilai koefisien -3,208 dengan signifikansi 0,116. Interaksi antara Variabel Kompensasi dengan Lama Kerja (X_3Z) memiliki koefisien -0,027 dengan signifikansi 0,764, nilai signifikansi tersebut di atas 0,05 atau dapat dikatakan tidak signifikan. Selain itu, nilai t hitung interaksi X_3Z yang diperoleh adalah -0,301 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,657. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Kompensasi dengan *Turnover Intention*. Dengan demikian, maka hipotesis enam (H6) yang menyatakan Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama ditolak.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Jika Kepuasan Kerja semakin baik, maka *Turnover Intention* karyawan semakin rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,367 pada signifikansi 0,000. Nilai koefisien R^2 yang dihasilkan sebesar 0,142 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja sebesar 14,2% dan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar

penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($-4,470 > 1,675$) dan signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$ yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sehingga H1 dapat diterima.

Hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah mayoritas karyawan CV. Sukses Sejati Computama puas dengan pekerjaan mereka. Kondisi Kepuasan Kerja karyawan CV. Sukses Sejati Computama didominasi oleh karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 67 karyawan (54%), sedangkan untuk kategori sedang sebanyak 56 karyawan (46%), dan tidak terdapat karyawan dalam kategori Kepuasan Kerja yang rendah. Mayoritas karyawan merasa senang dengan pekerjaan dan posisi mereka dalam perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka atau bisa dikatakan memiliki *Turnover Intention* yang rendah.

Pertanyaan pada kuesioner penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan CV. Sukses Sejati Computama dikarenakan perhatian dan perlakuan atasan terhadap para karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai tertinggi pada indikator Kepuasan Kerja karyawan ada pada indikator kepuasan terhadap atasan. Nilai terendah ada pada indikator kepuasan terhadap jabatan, hal tersebut menunjukan masih banyak karyawan yang belum puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang yang mungkin kurang mereka kuasai atau

tidak sesuai dengan keahlian mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) dan Putu Agus dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

2. Pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Hasil uji hipotesis 2 menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan hasil bahwa hipotesis 2 ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi interaksi Kepuasan Kerja dengan Lama Kerja (X_1Z) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,807 yang berarti tidak signifikan. Nilai t hitung yang diperoleh juga lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,244 < 1,657$. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat menjadi variabel pemoderasi dalam penelitian ini. Ditolaknya hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja tanpa mampu diperkuat oleh Lama Kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan kondisi Kepuasan Kerja karyawan CV. Sukses Sejati Computama yang didominasi oleh karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 67 karyawan (54%), sehingga mayoritas karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka sejak awal dan tidak terpengaruh oleh lama kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2009:203) Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh Balas Jasa, Penempatan Kerja, Ukuran Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Keterjangkauan Pekerjaan, Perilaku Atasan, dan Sifat Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja dan akan menurunkan intensi keluar yang dimiliki karyawan. Teori tersebut juga menunjukkan bahwa tidak disebutkannya Lama Kerja sebagai faktor yang mampu memperkuat Kepuasan Kerja dan akan menurunkan *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Inteniton*. Jika Lingkungan Kerja semakin baik, maka *Turnover Intention* karyawan semakin rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,331 pada signifikansi 0,000. Nilai koefisien R *Square* yang dihasilkan sebesar 0,131 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja sebesar 13,1% dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan t hitung > t tabel ($-4,276 > 1,675$) dan signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *Turnover Intention* sehingga hipotesis tiga (H3) dapat diterima.

Distribusi kecenderungan variabel Lingkungan Kerja pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas ada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 83 karyawan (67%), pada kategori baik sebanyak 40 karyawan (33%), dan tidak adanya karyawan dalam kategori buruk. Hal tersebut menunjukkan mayoritas karyawan merasa nyaman dengan Lingkungan Kerja di CV. Sukses Sejati Computama. Perasaan nyaman karyawan tersebut akan membuat karyawan merasa senang dengan tempat kerja mereka dan meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, tersedianya Lingkungan Kerja yang baik akan menurunkan keinginan keluar karyawan (*Turnover Intention*) dari pekerjaan mereka sekarang.

Pertanyaan pada kuesioner penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan pada CV. Sukses Sejati Computama terjalin dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai tertinggi pada indikator Lingkungan Kerja ada pada indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik. Pemenuhan kebutuhan lingkungan kerja non fisik yang baik tentu akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja mereka. Hal tersebut juga dapat dilihat dari pertanyaan yang mendapat poin tertinggi yaitu pertanyaan mengenai perlakuan atasan yang sering memotivasi dan rekan kerja yang saling menghargai. Nilai terendah ada pada indikator Lingkungan Kerja Fisik, hal tersebut menunjukan masih banyak

karyawan yang belum cukup puas dengan fasilitas yang ada pada lingkungan kerja mereka saat ini. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

4. Pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Hasil uji hipotesis 4 menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan hasil bahwa hipotesis 4 ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi interaksi Lingkungan Kerja dengan Lama Kerja (X_2Z) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,554 yang berarti tidak signifikan. Nilai t hitung yang diperoleh juga lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,593 < 1,657$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat menjadi variabel pemoderasi dalam penelitian ini sehingga hipotesis 4 ditolak. Ditolaknya hipotesis kedua (H_4) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja tanpa mampu diperkuat oleh Lama Kerja karyawan. Hal tersebut mungkin terjadi karena lingkungan kerja yang tidak banyak berubah dari awal karyawan mulai bekerja pada perusahaan. Pemenuhan fasilitas fisik seperti tata ruang, koneksi internet, ruang parkir, pendingin ruangan dan lain-lain telah menjadi hal yang biasa bagi karyawan.

Hubungan dengan rekan kerja dan atasan pun sudah terjalin baik pada karyawan dari awal mereka masuk ke perusahaan. Hal tersebut terlihat dari pertanyaan yang mendapat poin tertinggi yaitu pertanyaan mengenai perlakuan atasan yang sering memotivasi dan rekan kerja yang saling menghargai. Mayoritas karyawan beranggapan bahwa Lingkungan Kerja CV. Sukses Sejati Computama dalam kategori sedang, yang berarti mayoritas karyawan beranggapan bahwa Lingkungan Kerja mereka sekarang memang seharusnya mereka dapatkan. Jadi semakin lama karyawan bekerja tidak mempengaruhi lingkungan kerja mereka dan tidak mampu mempengaruhi *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan

5. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama

Hasil pengujian hipotesis 5 menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Jika Kompensasi semakin baik, maka *Turnover Intention* karyawan semakin rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,771 pada signifikansi 0,000. Nilai koefisien *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,396 menunjukkan bahwa *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi sebesar 39,6% dan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-8,902 > 1,675$) dan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000

yang berarti Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sehingga hipotesis lima (H5) dapat diterima.

Distribusi kecenderungan variabel Kompensasi pada CV. Sukses Sejati Computama mayoritas dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 71 karyawan (58%), kategori sedang sebanyak 52 karyawan (42%), dan tidak ada karyawan dengan kategori Kompensasi rendah. Mayoritas karyawan merasa puas dengan Kompensasi yang diberikan oleh CV. Sukses Sejati Computama. Pemberian kompensasi yang layak oleh perusahaan akan memberikan dampak positif bagi kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan balas jasa atas ukuran karya atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, sehingga pemberian kompensasi yang tepat akan membuat karyawan merasa kontribusi mereka telah diapresiasi secara layak oleh perusahaan.

Pertanyaan pada kuesioner penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai tertinggi pada indikator Kompensasi ada pada indikator Tunjangan. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan tunjangan yang sesuai oleh perusahaan telah dilakukan oleh CV. Sukses Sejati Computama sehingga membuat karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan. Nilai terendah pada kuesioner ada pada indikator Penghargaan (*reward*). Hal ini mungkin disebabkan karyawan kurang mendapat apresiasi secara personal oleh atasan atas hasil kerja

mereka. Apresiasi tersebut bisa ucapan selamat secara lisan, bonus, maupun penghargaan penghargaan lain. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

6. Pengaruh Lama Kerja terhadap hubungan Kompensasi dengan *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

Hasil uji hipotesis 6 menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan hasil bahwa hipotesis 6 ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi interaksi Kompensasi dengan Lama Kerja (X_3Z) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,764 yang berarti tidak signifikan. Nilai t hitung yang diperoleh juga lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,301 < 1,657$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lama Kerja tidak dapat menjadi variabel pemoderasi dalam penelitian ini sehingga hipotesis 4 ditolak.

Ditolaknya hipotesis keenam (H_6) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi tanpa mampu diperkuat oleh Lama Kerja karyawan. Hal tersebut dapat dikarenakan pemberian Kompensasi yang telah diterapkan perusahaan sangat baik dan dirasa adil oleh karyawan. Pemberian Kompensasi tersebut dapat mengakomodir kebutuhan kompensasi karyawan dari awal bekerja hingga sekarang, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sewajarnya mereka

dapatkan. Hal tersebut juga terlihat dari mayoritas karyawan yang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan pada kategori tinggi yaitu sebanyak 71 karyawan (58%). Jadi semakin lama karyawan bekerja tidak mampu meningkatkan nilai dari variabel kompensasi karyawan dan tidak mampu mempengaruhi *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilakukan secara benar dan sesuai dengan pedoman ilmiah, Namun, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya. Agar diperoleh hasil yang lebih baik, berikut ini beberapa keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan dari pendapat karyawan CV. Sukses Sejati Computama saja. Peneliti juga tidak bisa mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.
2. Responden penelitian ini terlalu umum yaitu seluruh karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Sehingga kontribusi untuk bidang akuntansi kurang maksimal.
3. Tidak semua populasi dapat diambil datanya, dari populasi 132 karyawan hanya 123 yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Lama Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H1) yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.
2. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis dua (H2) yaitu Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin lama karyawan bekerja tidak akan memperkuat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
3. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis tiga (H3) yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi

Lingkungan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

4. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis empat (H4) yaitu Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin lama karyawan bekerja tidak akan memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.
5. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis lima (H5) yaitu Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi Kompensasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.
6. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis enam (H6) yaitu Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin lama karyawan bekerja tidak akan memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sukses Sejati Computama.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi CV. Sukses Sejati Computama

- a. Perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk non finansial untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi penghargaan secara informal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan skor indikator paling rendah dalam variabel Kompensasi ada pada penghargaan (*reward*) yang diberikan.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan perhatian terhadap sistem kompensasi yang baik kepada karyawan. CV. Sukses Sejati Computama telah memiliki sistem kompensasi yang baik, tetapi tetap perlu diperhatikan secara serius. Hal tersebut terlihat dari tiga variabel independen (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dalam penelitian ini, variabel yang mampu mempengaruhi *Turnover Intention* yang paling besar ada pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 39,1%.
- c. Perusahaan dapat melakukan rotasi karyawan atau peningkatan karir jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut

dapat dilakukan karena nilai terendah ada pada indikator kepuasan terhadap jabatan. Masih terdapat banyak karyawan yang belum puas dengan jabatan mereka sekarang yang mungkin kurang mereka kuasai atau tidak sesuai dengan keahlian mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Responden dalam penelitian ini terlalu umum yaitu seluruh karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Sebaiknya untuk penelitian mahasiswa jurusan akuntansi kedepannya dapat lebih fokuskan pada karyawan bagian keuangan dan tempat penelitian dapat diperluas lagi untuk memperbanyak responden.
- b. Untuk penamaan variabel jika dapat diubah menjadi bahasa Indonesia sebaiknya menggunakan bahasa Indonesia. Hal tersebut dikarenakan memudahkan responden dalam pengisian kuesioner untuk mengerti poin utama yang akan diajukan sebelum mereka membaca pertanyaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1)
- Ayu Dwi Puspita. (2015). "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Cabang Kendari". *Skripsi*. Universitas Halu Oleo
- Bluedorn ,Carol. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and *Turnover Intentions* of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* ,16 (4):234-245.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. (2013). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5)
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers

- Imam Gozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indriantoro dan Supomo. (2011). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Ivan Simangunsong. (2013). “Pengaruh Lama Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis Rumah Sakit haji Medan”. *Skripsi*. Universitas Negeri Medan
- Lia Witasari. (2011). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* Edisi 4. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Ovinda Pramana Putri (2013). “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang”. *Skripsi*. Universitas IBA
- Pramitha, Gede Dana,I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. (2012). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2)
- Retno Khikmawati. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Rindi Nurlaila Sari. (2014). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta

- Rita Andini. (2006). “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)”. *Tesis*. Universitas Diponegoro
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Putu Agus Eka Rismawan, Wayan gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa. (2014). “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.8 (2014) :424-441
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sigi Ansyar. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkur Jawa di Yogyakarta”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas*. Bandung: CV Alfabeta
- _____ (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani, Nur Endah Sumiwi. (2009). “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol.6 No.1 Juni 2009*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua.
Yogyakarta: Andi

LAMPIRAN

- 1. Kuesioner Penelitian**
- 2. Rekap Data Penelitian**
- 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**
- 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**
- 5. Hasil Uji Asumsi Klasik**
- 6. Hasil Uji Hipotesis**

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
Ditempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Srata-1 (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka peneliti melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)”**. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner ini secara lengkap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada jawaban yang Bapak/Ibu berikan maka dari itu dimohon menjawab kuesioner ini sesuai dengan yang dialami dan rasakan. Sesuai dengan kode etik penelitian, semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya. **Perlu diketahui bahwa kuisisioner ini semata mata untuk kepentingan akademik maka tidak akan mempengaruhi jabatan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam bekerja.**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ridwan Suryo Pranowo
NIM : 12812141045
Program Studi/Jurusan : Akuntansi/Pendidikan Akuntansi

Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya. Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 10 Mei
2016
Hormat Saya,

Ridwan Suryo
Pranowo

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan CV. Sukses Sejati Computama
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
3. Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (✓) pada kolom SS, S, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisi satu jawaban.
5. **Tidak ada jawaban yang salah.** Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga **tidak mengosongkan satu pun jawaban.**

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Beri tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/sdri

- a. Nama : _____ (boleh tidak diisi)
- b. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- c. Usia : ☐ < 20 th ☐ 41-50 th ☐ 31-40 th
☐ 21-30 th ☐ >51 th
- d. Lama Kerja : ☐ < 1 tahun
☐ 1-3 tahun
☐ > 3 tahun
- e. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma III (D III)
☐ Diploma I (D I) ☐ Strata 1 (S-1)
☐ Diploma II (D II) ☐ Strata 2 (S-2)

1. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya puas dengan jabatan saya bekerja saat ini				
2	Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian saya				
3	Orang orang di sekitar saya mendukung saya dengan jabatan saya saat ini				
4	Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan				
5	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja				
6	Rekan kerja membuat saya bersemangat bekerja				
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan				
8	Atasan selalu adil dalam memperlakukan karyawan				
9	Atasan memperhatikan karyawan dengan baik				
10	Atasan cukup mengekang dalam pekerjaan				

2. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
11	Sistem sirkulasi udara di tempat saya bekerja beroperasi dengan baik				
12	Saya merasa nyaman dengan suhu ruangan tempat saya bekerja				
13	Pencahayaan ditempat saya bekerja cukup, sehingga tidak menghambat pekerjaan.				
14	Perusahaan memberikan fasilitas ruang istirahat yang mencukupi				

15	Penataan ruangan membuat saya tidak memiliki ruang gerak yang cukup				
16	Suasana tempat saya bekerja cukup harmonis				
17	Tingkat keamanan ruang kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja				
18	Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya semangat dalam bekerja				
19	Perusahaan membedakan antar karyawan satu dengan yang lain				
20	Rekan kerja saya saling menghargai satu dengan yang lain				

3. Kompensasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
21	Tunjangan operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas karyawan				
22	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai				
23	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai				
24	Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil				
25	Karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan				
26	Bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan berat tugas yang diberikan				
27	Karyawan diberikan penghargaan atas prestasi kerja				
28	Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya				

4. Turnover Intention

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
29	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini				
30	Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini				
31	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya				
32	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain				
33	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama				
34	Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini				

----- Terimakasih telah berpartisipasi dalam penelitian ini -----

LAMPIRAN 2
REKAP DATA PENELITIAN

Lampiran 2

Rekap Data Penelitian

1. Turnover Intention

Responden	Butir Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	2	2	2	2	3	1	12
2	3	3	3	3	3	2	17
3	4	3	3	3	1	3	17
4	3	3	3	3	3	3	18
5	2	2	2	2	2	2	12
6	1	1	1	1	2	1	7
7	2	2	2	2	2	2	12
8	3	3	1	1	2	1	11
9	2	3	1	1	1	1	9
10	2	2	1	1	1	1	8
11	1	1	1	2	2	2	9
12	1	2	2	4	2	2	13
13	3	3	3	2	2	3	16
14	2	2	2	3	2	2	13
15	1	1	1	2	1	1	7
16	3	3	3	2	3	3	17
17	1	1	1	1	1	1	6
18	1	1	1	1	2	1	7
19	1	2	2	2	2	1	10
20	2	2	2	2	2	2	12
21	1	1	1	1	1	1	6
22	2	2	2	3	2	2	13
23	2	2	2	2	1	2	11
24	2	2	2	2	3	2	13
25	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	2	2	2	2	12
27	2	2	2	2	3	1	12
28	3	3	2	2	3	3	16
29	2	1	1	1	2	1	8
30	3	3	2	3	2	2	15
31	1	1	1	3	4	1	11

Responden	Butir Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
32	2	2	2	2	3	1	12
33	3	2	1	2	2	2	12
34	2	2	2	2	3	2	13
35	2	2	2	2	3	1	12
36	1	1	1	1	1	1	6
37	2	2	2	2	3	3	14
38	3	3	3	3	2	3	17
39	1	1	1	2	1	1	7
40	1	1	1	1	1	1	6
41	2	2	2	2	2	2	12
42	3	2	2	2	2	2	13
43	1	1	1	1	1	1	6
44	2	2	2	2	2	2	12
45	2	2	2	2	2	2	12
46	2	2	2	2	2	2	12
47	1	1	1	1	2	1	7
48	3	2	2	2	2	2	13
49	2	2	1	2	1	1	9
50	2	1	1	2	2	2	10
51	3	2	2	2	2	2	13
52	2	2	2	2	2	2	12
53	2	2	2	2	2	2	12
54	3	2	2	2	1	2	12
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	3	3	3	18
57	1	1	1	1	1	1	6
58	2	2	1	2	2	1	10
59	2	3	2	3	2	2	14
60	2	2	1	2	2	1	10
61	3	3	3	3	3	3	18
62	4	4	3	4	2	4	21
63	2	2	2	3	2	2	13
64	2	2	2	3	2	2	13
65	3	3	2	3	2	2	15
66	1	1	1	1	1	1	6
67	1	1	1	1	1	1	6

Responden	Butir Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
68	3	3	3	3	3	3	18
69	2	2	2	2	2	2	12
70	3	2	2	2	2	2	13
71	3	3	2	3	2	2	15
72	2	2	2	2	2	1	11
73	2	2	2	2	2	2	12
74	1	1	1	1	1	1	6
75	2	1	1	1	1	1	7
76	1	1	1	1	1	1	6
77	1	1	1	1	1	1	6
78	1	1	1	1	1	1	6
79	2	2	2	2	2	2	12
80	2	2	2	1	3	2	12
81	3	2	2	2	2	1	12
82	2	2	2	2	2	2	12
83	2	2	2	2	4	2	14
84	2	2	2	2	1	2	11
85	2	1	1	2	1	2	9
86	1	1	2	2	1	2	9
87	3	3	2	3	2	2	15
88	1	1	1	1	2	1	7
89	3	2	2	2	2	2	13
90	3	3	3	3	3	3	18
91	2	1	1	2	1	1	8
92	2	2	2	2	1	2	11
93	1	1	1	1	1	1	6
94	1	1	1	1	1	1	6
95	1	2	2	1	1	2	9
96	2	2	1	1	2	1	9
97	2	2	2	1	2	2	11
98	2	2	2	2	2	2	12
99	2	1	1	1	1	1	7
100	1	1	1	1	1	1	6
101	1	1	1	1	1	1	6
102	1	1	1	1	1	1	6
103	2	2	2	2	2	2	12

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
43	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
44	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
45	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
46	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
47	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	33
48	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
53	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	31
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	28
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
59	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
60	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	32
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
62	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	34
63	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
64	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	30
65	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	32
66	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31
67	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	34
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
71	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
76	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
113	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
115	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
119	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
120	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
121	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	34
122	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
123	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	30
Jumlah	395	390	420	422	431	431	436	419	426	378	3928

3. Lingkungan Kerja

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	24
2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	26
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30
4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	24
5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30
6	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	25
7	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	31
8	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	31
9	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	35
10	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	33
11	1	1	1	1	4	3	1	3	2	3	20
12	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	21
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
14	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
15	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
16	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
21	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	34
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
23	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
26	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	31
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
28	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	29
29	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
30	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	32
33	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	25
34	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
35	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
36	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	36
37	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
43	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
44	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	27
45	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
47	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
49	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
84	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
85	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
86	3	3	4	3	4	3	1	3	2	4	30
87	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
89	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
92	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
93	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
94	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
95	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	28
96	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
97	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	24
98	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
102	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	31
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
105	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
106	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
107	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	29
108	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	36
109	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	25
110	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
111	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
112	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	36
113	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
114	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
115	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30
116	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	25
117	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	31

Responden	Butir Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
23	3	3	3	3	3	2	4	4	25
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	3	3	3	3	4	4	3	3	26
27	3	3	3	3	3	2	2	3	22
28	3	3	3	3	3	2	3	3	23
29	4	4	4	4	4	4	3	3	30
30	3	3	4	3	3	3	3	3	25
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	4	3	3	3	4	3	26
33	4	4	4	3	3	3	3	3	27
34	3	3	3	3	3	4	3	3	25
35	3	3	3	3	3	4	3	3	25
36	4	4	4	4	4	3	4	4	31
37	3	3	3	3	3	3	2	3	23
38	3	3	3	3	3	2	3	3	23
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	4	4	4	4	3	4	4	4	31
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	3	3	3	3	3	4	4	4	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	3	4	4	4	3	4	3	3	28
48	4	4	4	4	3	2	3	3	27
49	4	4	4	3	3	3	3	3	27
50	4	4	4	4	4	4	4	3	31
51	4	4	4	3	3	3	3	3	27
52	3	3	3	3	3	2	3	3	23
53	4	4	4	3	3	3	3	3	27
54	3	3	3	3	3	2	3	3	23
55	2	2	2	3	3	2	3	3	20
56	3	3	3	3	3	2	3	3	23

Responden	Butir Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
91	4	4	4	4	4	3	3	3	29
92	3	3	3	3	3	3	4	4	26
93	3	3	3	3	4	4	3	3	26
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	3	4	4	3	4	3	3	3	27
97	4	4	4	3	4	3	3	3	28
98	3	3	3	3	3	3	3	3	24
99	4	4	4	4	4	4	3	3	30
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101	3	4	4	3	3	3	3	3	26
102	4	4	4	4	4	4	3	3	30
103	3	3	3	3	3	3	3	3	24
104	3	3	3	3	3	3	3	3	24
105	3	3	3	3	3	4	3	3	25
106	3	3	3	3	2	2	3	3	22
107	3	4	3	4	3	2	4	4	27
108	2	2	2	2	2	2	2	2	16
109	4	4	4	3	3	3	3	3	27
110	3	3	3	3	3	4	3	3	25
111	3	3	3	3	3	4	3	3	25
112	4	4	4	4	4	3	4	4	31
113	3	3	3	3	3	3	2	3	23
114	3	3	3	3	3	2	3	3	23
115	3	3	3	3	4	3	3	3	25
116	3	3	3	3	3	2	3	3	23
117	3	3	3	3	4	2	3	3	24
118	3	4	4	3	3	3	3	3	26
119	4	4	4	4	3	3	3	3	28
120	4	4	4	4	3	3	3	3	28
121	4	4	3	4	3	1	4	4	27
122	3	3	3	2	2	2	3	3	21
123	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Jumlah	404	424	424	410	408	383	412	415	3172

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Skor
1	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
2	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
3	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
4	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
5	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
6	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
7	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
8	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
9	Pria	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
10	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
11	Pria	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
12	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
13	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
14	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
15	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
16	Pria	21-30 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
17	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
18	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
19	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
20	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
21	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
22	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
23	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
24	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
25	Wanita	21-30 tahun	Diploma II	1-3 Tahun	2
26	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
27	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
28	Wanita	< 20 tahun	Strata 1 (S-1)	< 1 Tahun	1
29	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
30	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
31	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
32	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Skor
33	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
34	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
35	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
36	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
37	Wanita	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
38	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
39	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
40	Pria	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
41	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
42	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
43	Pria	31-40 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
44	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
45	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
46	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
47	Pria	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
48	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
49	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
50	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
51	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
52	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
53	Wanita	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
54	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
55	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
56	Wanita	31-40 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
57	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
58	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
59	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
60	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
61	Pria	21-30 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
62	Wanita	< 20 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
63	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
64	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
65	Pria	21-30 tahun	Diploma I	1-3 Tahun	2
66	Wanita	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Skor
67	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
68	Pria	21-30 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
69	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
70	Wanita	31-40 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
71	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
72	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
73	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
74	Pria	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
75	Pria	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
76	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
77	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
78	Pria	41-50 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
79	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
80	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
81	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
82	Pria	21-30 tahun	Diploma III	< 1 Tahun	1
83	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
84	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
85	Pria	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
86	Wanita	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
87	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
88	Pria	41-50 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
89	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
90	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
91	Pria	21-30 tahun	Diploma I	1-3 Tahun	2
92	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
93	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
94	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
95	Pria	41-50 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
96	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
97	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
98	Pria	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
99	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
100	Pria	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Skor
101	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
102	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
103	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
104	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
105	Pria	41-50 tahun	SMA/SMK	> 3 Tahun	3
106	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
107	Wanita	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
108	Pria	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
109	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
110	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	1-3 Tahun	2
111	Pria	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
112	Wanita	21-30 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
113	Wanita	41-50 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
114	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
115	Wanita	31-40 tahun	Diploma III	> 3 Tahun	3
116	Pria	21-30 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	3
117	Wanita	21-30 tahun	Diploma II	1-3 Tahun	2
118	Wanita	21-30 tahun	SMA/SMK	1-3 Tahun	2
119	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
120	Pria	31-40 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
121	Wanita	< 20 tahun	SMA/SMK	< 1 Tahun	1
122	Pria	21-30 tahun	Diploma III	1-3 Tahun	2
123	Wanita	21-30 tahun	Strata 1 (S-1)	> 3 Tahun	3
Jumlah					270

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALDITAS DAN
RELIABILITAS

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. *Turnover Intention*

		Correlations						Turnover Intention
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	
TI1	Pearson Correlation	1	.839**	.681**	.610**	.413**	.691**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
TI2	Pearson Correlation	.839**	1	.751**	.670**	.461**	.698**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
TI3	Pearson Correlation	.681**	.751**	1	.736**	.553**	.845**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
TI4	Pearson Correlation	.610**	.670**	.736**	1	.486**	.712**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
TI5	Pearson Correlation	.413**	.461**	.553**	.486**	1	.443**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
TI6	Pearson Correlation	.691**	.698**	.845**	.712**	.443**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	123	123	123	123	123	123	123
Turnover Intention	Pearson Correlation	.847**	.882**	.906**	.842**	.667**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	123	123	123	123	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KK6	Pearson	.504	.480	.656	.831	.802	1	.656	.475	.381		
	Correlati	**	**	**	**	**		**	**	**		
	on											
KK7	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.627	.000
	tailed)											
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KK8	Pearson	.370	.360	.510	.617	.577	.656	1	.594	.667	-	.748**
	Correlati	**	**	**	**	**	**		**	**		
	on										.021	
KK9	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.821	.000
	tailed)											
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KK10	Pearson	.227	.309	.371	.513	.450	.475	.594	1	.680	.041	.664**
	Correlati	*	**	**	**	**	**	**		**		
	on											
KK10	Sig. (2-	.012	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.656	.000
	tailed)											
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KK10	Pearson	.325	.258	.354	.447	.353	.381	.667	.680	1	-	.617**
	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**			
	on										.049	
KK10	Sig. (2-	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.594	.000
	tailed)											
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KK10	Pearson	.058	.004	.032	.006	.094	.044	-	.041	-	1	.269**
	Correlati							.021		.049		
	on											
KK10	Sig. (2-	.526	.964	.724	.948	.301	.627	.821	.656	.594		.003
	tailed)											
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KK10	Pearson	.704	.651	.744	.830	.809	.828	.748	.664	.617	.269	1
	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	on											
KK10	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	tailed)											
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LK7	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	.419**	.389**	.390**	.465**	.068	.530**	1	.400**	.306**	.335**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.455	.000		.000	.001	.000	.000
LK8	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	.366**	.270**	.432**	.440**	.153	.460**	.400**	1	.318**	.517**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.090	.000	.000		.000	.000	.000
LK9	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	.278**	.279**	.253**	.187*	.100	.331**	.306**	.318**	1	.163	.484**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.005	.038	.270	.000	.001	.000		.072	.000
LK10	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	.518**	.503**	.578**	.484**	.122	.621**	.335**	.517**	.163	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.177	.000	.000	.000	.072		.000
Lingkungan Kerja	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson Correlation	.788**	.789**	.807**	.801**	.365**	.694**	.640**	.629**	.484**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Kompenasi**Correlations**

		KOM 1	KOM 2	KOM 3	KOM 4	KOM 5	KOM 6	KOM 7	KOM 8	Kompensa si
KOM1	Pearson									
	Correlatio n	1	.794**	.767**	.792**	.515**	.367**	.466**	.453**	.853**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
KOM2	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
	Correlatio n	.794**	1	.845**	.683**	.507**	.338**	.436**	.453**	.835**
KOM3	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
KOM4	Correlatio n	.767**	.845**	1	.625**	.500**	.463**	.395**	.338**	.826**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KOM5	Pearson									
	Correlatio n	.792**	.683**	.625**	1	.557**	.342**	.571**	.536**	.840**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
KOM6	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
	Correlatio n	.515**	.507**	.500**	.557**	1	.458**	.402**	.378**	.721**
KOM6	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
KOM6	Correlatio n	.367**	.338**	.463**	.342**	.458**	1	.193*	.166	.603**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.033	.066	.000

KOM7	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
	Correlation	.466**	.436**	.395**	.571**	.402**	.193*	1	.820**	.681**
KOM8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.033		.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
KOMPENSA	Correlation	.453**	.453**	.338**	.536**	.378**	.166	.820**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.000		.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
si	Pearson									
	Correlation	.853**	.835**	.826**	.840**	.721**	.603**	.681**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123
	Pearson									
	Correlation	.853**	.835**	.826**	.840**	.721**	.603**	.681**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.914	6

b. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.878	10

c. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.864	10

d. Kompensasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS STATISTIK
DESKRIPTIF

Lampiran 4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
1. Hasil Statistik Deskriptif IBM SPSS

Statistics						
		Turnover Intention	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Lama Kerja
N	Valid	123	123	123	123	123
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		11.2764	31.9350	29.6341	25.7886	2.1951
Std. Error of Mean		.33206	.34106	.36311	.29439	.06990
Median		12.0000	31.0000	30.0000	25.0000	2.0000
Mode		12.00	29.00	30.00	24.00	3.00
Std. Deviation		3.68270	3.78249	4.02710	3.26495	.77522
Variance		13.562	14.307	16.218	10.660	.601
Range		15.00	15.00	20.00	16.00	2.00
Minimum		6.00	25.00	20.00	16.00	1.00
Maximum		21.00	40.00	40.00	32.00	3.00
Sum		1387.00	3928.00	3645.00	3172.00	270.00

2. Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Turnover Intention

Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 123 \\
 &= 1 + 3,3 (2,089) \\
 &= 1 + 6,896 \\
 &= 7,8668 \text{ dibulatkan menjadi } 8
 \end{aligned}$$

Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\
 &= 21 - 6 \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{15}{8} \\ &= 1,875 \text{ dibulatkan menjadi } 2\end{aligned}$$

Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{2} (24 + 6) = 15\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{6} (24 - 6) = 3\end{aligned}$$

Penentuan Kategori

$$\begin{aligned}\text{Kategori Tinggi} &= > Mi + 1(Si) \\ &= > 15 + 1(3) \\ &= > 18\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kategori Sedang} &= Mi - 1(Si) \text{ s/d } Mi + 1(Si) \\ &= 15 - 1(3) \text{ s/d } 15 + 1(3) \\ &= 12 \text{ s/d } 18\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kategori Rendah} &= < Mi - 1(Si) \\ &= < 15 - 1(3) \\ &= < 12\end{aligned}$$

b. Kepuasan Kerja

Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 123$$

$$= 1 + 3,3 (2,089)$$

$$= 1 + 6,896$$

$$= 7,8668 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menentukan Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$= 40 - 25$$

$$= 15$$

Menentukan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{15}{8}$$

$$= 1,875 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ Min})$$

$$= \frac{1}{2} (40 + 10) = 25$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ Min})$$

$$= \frac{1}{6} (40 - 10) = 5$$

Penentuan Kategori

$$\text{Kategori Tinggi} = > Mi + 1(Si)$$

$$= > 25 + 1(5)$$

$$= > 30$$

$$\text{Kategori Sedang} = Mi - 1(Si) \text{ s/d } Mi + 1(Si)$$

$$= 25 - 1(5) \text{ s/d } 25 + 1(5)$$

$$= 25 \text{ s/d } 30$$

$$\text{Kategori Rendah} = < Mi - 1(Si)$$

$$= < 25 - 1(5)$$

$$= < 20$$

c. Lingkungan Kerja

Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 123$$

$$= 1 + 3,3 (2,089)$$

$$= 1 + 6,896$$

$$= 7,8668 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menentukan Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$= 40 - 20$$

$$= 20$$

Menentukan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{20}{8}$$

$$= 2,5 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ Min})$$

$$= \frac{1}{2} (40 + 10) = 25$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ Min})$$

$$= \frac{1}{6} (40 - 10) = 5$$

Penentuan Kategori

Kategori Tinggi = $> M_i + 1(S_i)$

$$= > 25 + 1(5)$$

$$= > 30$$

Kategori Sedang = $M_i - 1(S_i)$ s/d $M_i + 1(S_i)$

$$= 25 - 1(5) \text{ s/d } 25 + 1(5)$$

$$= 25 \text{ s/d } 30$$

Kategori Rendah = $< M_i - 1(S_i)$

$$= < 25 - 1(5)$$

$$= < 20$$

d. Kompensasi

Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 123$$

$$= 1 + 3,3 (2,089)$$

$$= 1 + 6,896$$

$$= 7,8668 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menentukan Rentang Data

Rentang Data = Nilai Maksimum – Nilai Minimum

$$= 32 - 16$$

$$= 16$$

Menentukan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{16}{8}$$

$$= 2$$

Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ Min})$$

$$= \frac{1}{2} (32 + 8) = 20$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ Min})$$

$$= \frac{1}{6} (32 - 8) = 4$$

Penentuan Kategori

$$\text{Kategori Tinggi} = > \text{Mi} + 1(\text{Si})$$

$$= > 20 + 1(4)$$

$$= > 24$$

$$\text{Kategori Sedang} = \text{Mi} - 1(\text{Si}) \text{ s/d } \text{Mi} + 1(\text{Si})$$

$$= 20 - 1(4) \text{ s/d } 20 + 1(4)$$

$$= 16 \text{ s/d } 24$$

$$\text{Kategori Rendah} = < \text{Mi} - 1(\text{Si})$$

$$= < 20 - 1(4)$$

$$= < 16$$

LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Linearitas

a. Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	(Combined)		449.658	12	37.472	3.421	.000
	Between Groups	Linearity	234.508	1	234.508	21.408	.000
		Deviation from Linearity	215.150	11	19.559	1.786	.065
	Within Groups		1204.943	110	10.954		
	Total		1654.602	122			

b. Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Lingkungan Kerja	(Combined)		379.327	17	22.313	1.837	.033
	Between Groups	Linearity	217.211	1	217.211	17.884	.000
		Deviation from Linearity	162.115	16	10.132	.834	.645
	Within Groups		1275.275	105	12.145		
	Total		1654.602	122			

c. Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kompensasi	(Combined)		812.966	13	62.536	8.099	.000
	Between Groups	Linearity	654.811	1	654.811	84.804	.000
		Deviation from Linearity	158.156	12	13.180	1.707	.075
	Within Groups		841.635	109	7.721		
	Total		1654.602	122			

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.185	1.438		1.520	.131
1 Kepuasan Kerja	.027	.051	.065	.531	.596
Lingkungan Kerja	-.058	.046	-.147	-1.266	.208
Kompensasi	.025	.061	.051	.408	.684
Lama Kerja	-.128	.228	-.062	-.560	.577

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.998	2.126		12.699	.000		
1 Kepuasan Kerja	.057	.076	.058	.751	.454	.562	1.779
Lingkungan Kerja	-.099	.068	-.109	-1.469	.145	.622	1.608
Kompensasi	-.348	.091	-.309	-3.839	.000	.528	1.894
Lama Kerja	-2.559	.337	-.539	-7.599	.000	.678	1.474

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 6
HASIL UJI HIPOTESIS

Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis 1 (H1)

- Analisis Regresi Linear Sederhana (H1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.142	.135	3.42583

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.508	1	234.508	19.981	.000 ^b
	Residual	1420.093	121	11.736		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.982	2.637		8.716	.000
	Kepuasan Kerja	-.367	.082	-.376	-4.470	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Hasil Uji Hipotesis 2 (H2)

- Analisis Regresi Linear Berganda (H2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Kepuasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.519	2.55503

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.217	2	435.609	66.727	.000 ^b
	Residual	783.384	120	6.528		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.074	1.969		11.212	.000
	Kepuasan Kerja	-.119	.066	-.122	-1.804	.074
	Lama Kerja	-3.184	.322	-.670	-9.876	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

• **Moderated Regression Analysis (H2)**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1Z, Kepuasan Kerja, Lama Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.515	2.56510

a. Predictors: (Constant), X1Z, Kepuasan Kerja, Lama Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.610	3	290.537	44.156	.000 ^b
	Residual	782.991	119	6.580		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), X1Z, Kepuasan Kerja, Lama Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.217	7.855		2.574	.011
	Kepuasan Kerja	-.060	.252	-.062	-.238	.812
	Lama Kerja	-2.434	3.087	-.512	-.788	.432
	X1Z	-.024	.097	-.190	-.244	.807

a. Dependent Variable: Turnover Intention

3. Hasil Uji Hipotesis 3 (H3)

- Analisis Regresi Linear Sederhana (H3)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 ^a	.131	.124	3.44663

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.211	1	217.211	18.285	.000 ^b
	Residual	1437.390	121	11.879		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.095	2.317		9.104	.000
	Lingkungan Kerja	-.331	.077	-.362	-4.276	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

4. Hasil Uji Hipotesis 4 (H4)

- Analisis Regresi Linear Berganda (H4)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.540	2.49902

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	905.189	2	452.594	72.472	.000 ^b
	Residual	749.413	120	6.245		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.365	1.694		13.793	.000
	Lingkungan Kerja	-.173	.058	-.189	-2.974	.004
	Lama Kerja	-3.172	.302	-.668	-10.496	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

• **Moderated Regression Analysis (H4)**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2Z, Lingkungan Kerja, Lama Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.548	.537	2.50580

a. Predictors: (Constant), X2Z, Lingkungan Kerja, Lama Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.395	3	302.465	48.171	.000 ^b
	Residual	747.207	119	6.279		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), X2Z, Lingkungan Kerja, Lama Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.984	5.952		3.357	.001
	Lingkungan Kerja	-.057	.204	-.062	-.280	.780
	Lama Kerja	-1.771	2.383	-.373	-.743	.459
	X2Z	-.047	.080	-.352	-.593	.554

a. Dependent Variable: Turnover Intention

5. Hasil Uji Hipotesis 5 (H5)

• Analisis Regresi Linear Sederhana (H5)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.391	2.87450

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.811	1	654.811	79.249	.000 ^b
	Residual	999.791	121	8.263		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.576	2.072		14.275	.000
	Kompensasi	-.710	.080	-.629	-8.902	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

6. Hasil Uji Hipotesis 6 (H6)

- Analisis Regresi Linear Berganda (H6)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lama Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.583	2.37702

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lama Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976.574	2	488.287	86.419	.000 ^b
	Residual	678.028	120	5.650		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lama Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.505	1.761		15.052	.000
	Lama Kerja	-2.523	.334	-.531	-7.546	.000
	Kompensasi	-.376	.079	-.333	-4.734	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

• **Moderated Regression Analysis (H6)**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3Z, Kompensasi, Lama Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.591	.580	2.38608

a. Predictors: (Constant), X3Z, Kompensasi, Lama Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977.089	3	325.696	57.206	.000 ^b
	Residual	677.512	119	5.693		
	Total	1654.602	122			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), X3Z, Kompensasi, Lama Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.107	5.607		5.012	.000
	Lama Kerja	-3.208	2.300	-.675	-1.395	.166
	Kompensasi	-.441	.232	-.391	-1.905	.059
	X3Z	-.027	.091	.184	-.301	.764

a. Dependent Variable: Turnover Intention